中央研究院近代史研究所集刊
第92期（民國105年6月），55-99
©中央研究院近代史研究所

中國貿易與利潤分配：英國東印度公司廣州商館職員的薪資與福利（1786-1834）[*]

游博清[**]

摘　要

1780 年代以來，英國東印度公司（English East India Company, 1600-1874）亞洲商貿網絡裡，中國日益成為最重要的市場之一，每年公司從中國（廣州）貿易獲利十分可觀，如何分配利潤成為公司和僱員雙方皆關切的議題之一。公司董事會希望一方面給予廣州商館（Canton factory）職員合理的薪酬和福利；另一方面亦兼顧公司利益、職員工作效率以及壓制私商（private merchant）發展等目的。本文梳理 1786 至 1834 年間廣州商館職員薪資和福利相關制度的演變經過，探究不同時期董事會如何處理員額編制、佣金、休假給薪、「個人貿易」（private trade）等相關議題，並討論政策規劃時的各種考量以及相關決策的影響；文中亦比較商館職員與公司各地組織、英國社會不同階層間的薪酬差異，以了解此時英人眼中，來華經商對財富積累的助益。此外，也嘗試從公司在華職員的薪資措施去檢視此一時期公司面臨的問題，認為當中實際上反映出公司決策的保守、侷限和創新不足，顯示其無法有效處理十九世紀新的社會變遷與海外貿易局勢，應也是最終讓出中國商業特權的原因之一。

關鍵詞：英國東印度公司、廣州商館、中國貿易、商業史、利潤分配

---

* 十分感謝評審人提供的寶貴修改建議。
收稿日期：2015 年 6 月 30 日，通過刊登日期：2016 年 4 月 1 日。
** 國立中興大學歷史學系助理教授

一、前　言

英國東印度公司（English East India Company, 1600-1874；下文亦稱東印度公司或公司）自 1600 年成立後，長期以來藉由特許狀（charter）享有壟斷亞洲貿易的特權。早期公司的發展在歐洲國家裡並不突出，然自十八世紀起，其在亞洲的區域影響力與日俱增，1757 年在印度東部孟加拉（Bengal）地區的戰事取得重大勝利，獲得土地和徵稅的利權，建置殖民政府體制；此後除繼續拓展印度的領地，亦思謀擴大、連結東南亞、中國等地市場，建立更有利的商貿網絡。至十九世紀初期，隨著數場關鍵性戰役的勝利，英國國勢蒸蒸日上，公司在亞洲商業世界裡亦獨樹一幟。[1]

中國市場方面，1780 年代起受茶葉稅率降低政策激勵等影響，公司對華貿易快速增長。[2]中國貿易替其帶來可觀利潤，如 1788 至 1796 年間經手茶葉貿易，每年淨利至少達 130 萬兩。[3]故如何分配中國貿易所得的財富是公司高層、股東以及在華工作職員皆關切的議題之一。

1770 年代起，董事會考量中國貿易量的需求，決議往後來華船上貨監（supercargo）不再隨船返英，每年廣州貿易季結束後，貨監移到澳門或其他地方住居，就近安排來年的工作。[4]且爲利議事和商務進行，1786 年決議指派廣州商館（Canton factory, 下文亦稱商館）幾位資深貨監組成特選委員會（select committee），負責監督、指揮商館其他職員和公司來華船隻人員。[5]往

1 H. V. Bowen, *The Business of Empire: The East India Company and Imperial Britain, 1756-1833* (Cambridge: Cambridge University Press, 2006), pp. 1-10.

2 關於 1780 至 1800 年間，中國對外貿易在貨物結構、商人團體方面的重大轉變，參見陳國棟，《東亞海域一千年》（臺北：遠流出版社，2005），頁 300-327。

3 Yang-chien Tsai, "Trading for Tea: A Study of the English East India Company's Tea Trade with China and the Related Financial Issues, 1760-1833," (Ph. D. dissertation, University of Leicester, 2003), p. 111; 轉引自 IOR/H/449, p. 23. IOR 係指大英圖書館印度事務部檔案（India Office Records）。查該論文該頁即無提供日期，筆者手邊亦無史料。

4 Peter Auber, *China: An Outline of its Government, Laws, and Policy* (London: Parbury, Allen, 1834), p. 178.

5 陳國棟，《東亞海域一千年》，頁 309-311。

後隨著貿易量增加，公司駐華各類人員編制亦逐漸擴增，此一在華職員長住制度一直維持至 1834 年公司對華壟斷權結束時。

商館人員長年駐華顯示董事會對中國市場的重視，這項策略各有其優缺點，好處是販售、採購貨物較無時間壓力，不必急於船隻離華前完成，亦能更周全地考慮下年度和廣州行商的合約，也更能掌握市場商情。但另一方面，相關人事、住居費用和開銷勢必增加。因此，站在董事會立場，如何設計一套有效的薪酬機制，兼顧職員權益、工作效率與公司支出，此涉及中國貿易利潤的分配，是相當實際且重要的議題。[6]

對董事會而言，商討廣州商館人員薪資和福利時，需一併考量許多相關問題和慣例。例如商館各類職缺編制，多少人員才恰當？如何依照職缺重要性和工作內容，決定支薪多寡？一些特殊情形如人員休假、去世時，薪水如何計算？爲免與公司利益衝突，是否開放商館職員從事「個人貿易」（private trade）等。[7]相對地，對有意來華替公司工作的英人來說，薪水多寡、福利優渥和當地生活舒適等，往往也是他們最關心的議題之一。在不同時期裡，主僱雙方針對上述問題經過多次商議、陳情與調整，前後數度更動，從這幾次改變一方面可看出先前規定的缺漏不足之處，也可知長期下來，董事會如何試圖在商館經營成本、利益和職員工作報酬間，尋求一合理的平衡點。

1786 至 1834 年間商館職員薪酬所得的議題，不僅涉及公司內部人事管理，其實亦與重要的時代議題相互聯結，包括工業革命帶來的社會轉變、公司與私商（private merchant）的貿易競爭、[8]公司在英國社會的形象等，可從中檢視公司在此時面臨的幾大問題與挑戰。

---

6 Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly: A Study of the English East India Company's Conduct of its Tea Trade, 1784-1833* (Vancouver: University of British Columbia Press, 1984), p. 36. 下文簡稱此書 *The Management of Monopoly*；又本文談論年代裡，1（英）鎊約等於 3（銀）兩或 4.16（西班牙）銀元。

7 「個人貿易」是指公司職員工作之餘，經營個人或受人委託代理貨物買賣的生意，以別於公司的貿易。

8 本文的私商係指英國和印度等地經營亞洲貿易，但非屬公司的商人團體，包括中、印間的英籍港腳商人。

此一時期無論是英國本土、印度或中國市場，公司面對的時代環境和之前明顯不同。先是非屬公司的英國各地私商陸續前往印度發展，商業勢力日益茁壯，成爲公司無法忽視的對手。此外，十八世紀末期以來，英國社會在工業革命影響下，產業結構產生重大變遷，新的工業和商人階級團體在地方城市（provincial cities）如利物浦（Liverpool）、曼徹斯特（Manchester）興起，[9]他們謀求擴大產品在海外市場的銷售，也希冀取得更多政經權益。在不滿公司獨享亞洲貿易利權情形下，私商串聯地方城市的新興工商群體，不斷訴求貿易自由化，挑戰公司壟斷的正當性。

中國貿易方面，十八世紀末以往歐洲各國對華的商業機構組織已淡出中國市場，公司在華商貿對手轉變爲來自大西洋彼岸的美國商人。美商採取的貿易模式相當自由，與公司經營方式迥異，因此英人不時將公司的經營成效與美商相互對比。

面對新的社會變遷與海外貿易局勢，公司採取的各項舉措和抉擇攸關發展的前景和壟斷權的維持，對廣州商館職員的薪資政策係其中一環，當中的措施如職員的選拔、職員的「個人貿易」等，其實皆呈顯了其經營亞洲貿易的思維與特點，提供一個側面和線索去瞭解爲何此時公司陸續喪失印度和中國壟斷利權等重大問題。

中英學界研究公司在各地軍事、商業、外交活動及鴉片戰爭前約半世紀中英貿易發展的著作相當豐富，然就公司職員的薪資與福利議題而言，以往研究大家多聚焦探討印度方面，[10]專論廣州商館職員者並不多。最早論及此問題或是馬士（H. B. Morse, 1855-1934）的名著《英國東印度公司對華貿易編年史》（*The Chronicles of the East India Company Trading to China, 1635-1834*），惟該書偏重資料的蒐錄整理，且僅利用部份的印度事務部檔案（India Office

9 本文的地方城市係指倫敦以外的次級城市。

10 如 P. J. Marshall, *East India Fortunes: The British in Bengal in the Eighteenth Century* (Oxford: Clarendon Press, 1976), pp. 180-182; H. V. Bowen, *The Business of Empire*, pp. 213-214.

Records），[11]以致一些重要的變化及其因由仍待更仔細地釐清和解釋。[12]其次，梅氏夫婦（Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui）進一步闡述商館的人員編制、貨監佣金計算方式等，[13]但徵引的數據，僅侷限於少數年份或個人，仍缺乏解釋長期趨勢和個中變化。接著，蘇精詳盡地討論商館醫生薪資和退休金給付的前後變化和原因，[14]本文則擬擴充範圍至商館其他職員，並以西方學界統計公司其他地區職員的收入及工業革命時期英國社會不同階層的年薪收入，提供本文相互比較的基礎。[15]

本文亦加強史料的梳理和挖掘，印度事務部檔案方面除徵引中、英學界較常利用的 R/10（China: Canton Factory Records）和 G/12（East India Company Factory Records: China and Japan）兩系列外，亦擴大參酌其他系列。[16]公司材料之外，也使用具不同視角和立場的史料，如商館職員的私人書信、文集或回憶錄，還有英國國會議事紀錄、期刊的言論等。[17]

有關廣州商館職員薪津政策反映出的公司治理思維，和從中觀察同時期公司面臨的問題，學界相關外文研究成果包括菲力普斯（C. H. Philips）分析 1784

11 H. B. Morse, *The Chronicles of the East India Company Trading to China, 1635-1834* (Oxford: The Clarendon press, 1926-1929), 以下此書簡稱 *The Chronicles,* 該書主要史料來源爲公司廣州商館檔案 IOR/G/12。

12 如馬士僅列出部份年份商館職員的薪水，並未相互比較，更未探討相關政策改變的原因；也提及商館職員「個人貿易」的情況，但詮釋時，常無法得知董事會的決策理由和反應。

13 Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly*, pp. 34-43.

14 蘇精，〈英國東印度公司與西醫來華〉，收入珠海市委宣傳部、澳門基金會、中山大學近代中國研究中心主編（下略），《珠海、澳門與近代中西文化交流：「首屆珠澳文化論壇」論文集》（北京：社會科學文獻出版社，2010），頁 44-76。

15 如 H. M. Boot, "Real Incomes of the British Middle Class, 1760-1850: The Experience of Clerks at the East India Company," *The Economic History Review*, New Series, 52:4 (November 1999); H. M. Boot, "Salaries and Career Earnings in the Bank of Scotland, 1730-1880," *The Economic History Review* 44:4 (November, 1991); B. R. Mitchell, *British Historical Statistics* (Cambridge: Cambridge University Press, 1988) 等研究。

16 如 B 系列是每年董事會開會紀錄，包含商館人事管理、休假、薪資等議題最初的討論和決議，可瞭解相關政策、規定的演變過程。L/AG 系列則是公司會計紀錄，其中亦有商館薪資資料。參見 Martin Moir, *A General Guide to the India Office Records* (London: The British Library, 1988), pp. 132-133, 271-275.

17 如商館職員小斯當東（G. T. Staunton）的家書不時透露商館職缺的薪水待遇及其個人感受。

至 1834 年間公司董事會的組成和決策、[18]坎恩（P. J. Cain）和霍普金斯（A. G. Hopkins）提出的「紳士資本主義」（gentlemanly capitalism）學說、[19]愛莉克森（Emily Erikson）論述早期公司職員的「個人貿易」如何有利公司拓展亞洲商貿勢力、[20]費克特爾（James R. Fichter）比較此時公司和美商貿易模式的優劣等，[21]各著作皆具啓發，本文將借助其觀點進行討論。

本文討論時段爲 1786 至 1834 年，[22]鑒於以往中英學界對商館職員的薪酬情形尚未徹底明瞭，故首先嘗試較完整地梳理之，探究在這約半世紀期間，商館職員薪資政策的長期走向和模式，釐清幾次重大改變實施的原由，並在此基礎上，比較商館職員與公司內部各地、英國社會不同階層間的所得收入，以了解此時英人眼中來華工作或經商對個人財富積累的助益。接著，將評論公司實施在華職員薪資措施的利弊，論述當中實際上反映出公司決策的保守和侷限等特性，認爲公司政策雖然有助於內部的人事管理，但在一些更重大的議題上卻居於劣勢，以致於一方面無法在貿易上與私商競爭，也無法滿足英國社會輿論和新興工商團體的期待，這些皆凸顯公司無法有效面對十九世紀新的社會變遷與海外貿易局勢，應也是其最終失去中國貿易壟斷權的原因。

二、商館人事組織與升遷

討論商館人員薪酬之前，有必要瞭解其人事架構。1786 年起商館職員大致分爲兩個系統，先是「書記與貨監」體系，按階級和年資大致是（一）基層的書記、（二）中層的貨監、（三）高層特選委員會的成員。這類人員佔商館

18 C. H. Philips, *The East India Company 1784-1834* (Manchester: Manchester University Press, 1940).

19 P. J. Cain and A. G. Hopkins, "Gentlemanly Capitalism and British Expansion Overseas I. The Old Colonial System, 1688-1850," *The Economic History Review*, 39:4 (November, 1986), pp. 501-525.

20 Emily Erikson, *Between Monopoly and Free Trade: The English East India Company, 1600-1757* (New Jersey: Princeton University Press, 2014).

21 James R. Fichter, *So Great a Profit: How the East Indies Trade Transformed the Anglo-American Capitalism* (Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2010).

22 因 1786 年起，董事會調整商館人事組織，設立特選委員會，商館職員薪資給付方式也略見雛形；至 1834 年時，商館結束在華營運。

人事編制的多數，來華時都相當年輕，甚至十餘歲即到中國，[23]憧憬從中英貿易賺得大量財富，大部份人的家世背景其實都與公司董事密切相關，董事多為倫敦地區的銀行家、富商，往往透過特有的推薦權（patronage）制度，讓子弟或家族親戚來華工作。[24]

商館其他編制內的成員是所謂的「技術性僱員」（technical staff），包含醫生、茶師（tea inspector）、中文翻譯員（Chinese interpreter）與中文教師（Chinese teacher）、牧師（chaplain）等職位。[25]他們與公司董事之間多無血緣或姻親關係，因語言、醫療、品茶等專業獲聘來華。

相較於公司此時在印度建立的殖民政府體制，又或者是公司在檳榔嶼（Penang）、聖赫勒那島（St. Helena）島的建置，廣州商館人事組織相對簡單，並無公司內部常見的館員（factor）、初階商人（junior merchant）、高階商人（senior merchant）等職稱，人員亦僅執行商務貿易事項。[26]

公司對董事優先任命兒子或親戚來華擔任書記的文化，一度擬加以改革，1796 年，董事會通過新規定：

> 鑑於中英貿易對東印度公司和英國人民的高度重要性……為避免董事會管理廣州商館的不恰當與流於形式，應限制董事小孩在華的人數。因此建議：一、往後，商館應編制十二名貨監和八名書記，且不再增加……三、爾後，商館職員裡，董事小孩人數最多不超過六人〔按：比例約三分之一〕。四、特選委員會成員中，董事兒子最多應只有一名。[27]

筆者統計，之後數年間，這項規定被嚴格地執行，因 1799 至 1803 年間，董事會共任命 6 名新書記來華，其中僅有覓加府（T. J. Metcalfe）和羅巴賜（J.

23 游博清，〈經營管理與商業競爭力──1815 年前後的英國東印度公司廣州商館〉（新竹：國立清華大學歷史研究所博士論文，2011 年 1 月），頁 33。

24 游博清，〈經營管理與商業競爭力──1815 年前後的英國東印度公司廣州商館〉，頁 37-40；IOR/R/10/37, 1802/10/6, par. 9, 11. 1802/10/6, par. 9, 11 表示為 1802 年 10 月 6 日第 9、11 段的記載。

25 商館還有中國僕役、臨時僱用的抄寫員等人員，本文不納入討論。

26 關於公司文職人員職級、名稱的演進，參見 B. B. Misra, *The Central Administration of the East India Company* (Manchester: Manchester University Press, 1959), pp. 379-381.

27 IOR/B/122, 1796/4/6, pp. 1505-1506.

T. Robarts, 1784-1825）兩人的父親是公司董事，大致符合上述規定。但 1805 年起或因利益的衝突，公司廢除這項限制，此後，董事派遣兒子到商館任職依然屢見不鮮，[28]如 1815 年商館編制內的書記與貨監計 19 名，其中 15 位的父親都是公司董事，比例高達約 79%。

書記和貨監員額方面，1780 年代董事會並未明確規定人數，隨著貿易量成長，考量商館人手不足，派任來華書記亦持續增加，1789 年更一口氣任命 4 位新書記來華。[29]如前所述，1796 年董事會開始實行「十二名貨監和八名書記」的編制額度後，這項規範即一直維持到 1834 年。

至於「技術性僱員」，考量各種需求，董事會前後在商館設置醫生、茶師、中文翻譯員、中文教師和牧師等職。先是 1770 年代初隨著公司人員開始駐華，商館配置 1 名醫生，1793 年起增設 1 名助理醫生。不久，隨著茶葉貿易量更爲龐大，加上每年公司在英開箱複查時，發現不少壞茶，爲驗茶需要，首位茶師亞瑟（Charles Arthur, ? - c. 1830）於 1790 年來華，1805 年又增設 1 名助理茶師。

中文翻譯員部份，1800 年小斯當東（G. T. Staunton, 1781-1859）來華後，他出眾的中文能力屢獲肯定，1807 年後公司同意增聘爲中文翻譯員，之後並陸續給予馬禮遜（Robert Morrison, 1782-1834）、德庇時（J. F. Davis, 1795-1890）等人此頭銜。當中或僅有馬禮遜是專職的中文翻譯員，其他人多是書記或貨監兼任，後來馬氏也在商館開設中文班，教授職員中文長達十餘年，公司文件裡也常稱他中文教師。[30]早期商館爲節省成本，並未專設牧師，最後直到 1819 年，才派首位牧師來華。

估算廣州商館職員薪資時，他們任職商館時間的長短和升遷的速度皆會影響薪資總額。爲較清楚地解釋，筆者以 1815 年商館貨監和書記的數據爲例說

---

28 IOR/R/10/38, 1805/1/16, par. 122.

29 Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly*, p. 37; IOR/R/10/34, 1789/3/18, par. 18.

30 IOR/R/10/39, 1808/2/26, par. 46-47. 游博清，〈經營管理與商業競爭力──1815 年前後的英國東印度公司廣州商館〉，頁 53-58。

明，該年每位職員平均服務年資約 23.2 年，[31]他們通常皆任職相當久才退休回英，人員流動率低，也反映這類職缺的「搶手」程度。再者，雖然升遷快慢與個人工作能力和職缺多寡有關，但統計後發現，約自 1801 年佛拉索（William Fraser, 1787-1827）開始，人事升遷變得較為緩慢。在佛拉索之前的書記，平均工作約 6.7 年後升上貨監；但他之後的書記，卻要花上約 9.5 年，差距為 2.8 年。更後期的書記，升遷更慢，1817 年來華的羅賓遜（G. B. Robinson, 1797-1855），當了 13 年的基層書記後，1829 年才終於升上貨監，顯見差距之大。[32]一些 1820 年代末任職的書記，當商館 1834 年結束營運時甚至還未能擔任貨監。

由於商館書記和貨監平均工作年資頗長，加上 1796 年後董事會對此類職缺的編制規定長期不變，因而造成越晚進入商館工作的書記，升遷越慢的現象。書記升任貨監的緩慢，連帶也拖長他們進入更高一層特選委員會的時間，自然也減少個人累積的薪資總額。

三、商館職員薪酬給付方式

（一）年薪與佣金

1. 書記與貨監

書記是公司文職體系最基層人員之一，[33]工作類似學徒，在廣州商館書記主要跟隨貨監見習商館各項業務，逐步熟悉中國貿易的運作環節與過程。約 1805 年起，公司在英國設立東印度學院（East India college），開始重視文職人員的職前訓練，此後錄用的書記，需先至東印度學院接受四學期（terms）約一年多的基礎教育，才派任到各地，顯示公司重視人員的培育。[34]

---

[31] 相關數據主要從 IOR/R/10、IOR/G/12 兩系列及馬士的 *The Chronicles* 進行統計。

[32] IOR/R/10/56, 1828/4/2, par. 10; IOR/R/10/57, 1829/4/1, par. 7.

[33] B. B. Misra, *The Central Administration of the East India Company*, p. 379.

[34] Peter Auber, *An Analysis of the Constitution of the East India Company* (London: Kingsbury, Parbury and Allen, J. M. Richardson and Harding and Co., 1828), pp. 167, 549, 167.

長期以來，商館書記的待遇皆不高，1681 年年薪僅 10 鎊，[35]十九世紀初亦僅 100 鎊，此數額無法支付廣州生活開銷，因此許多書記皆要求家人的資助；如小斯當東來華後不久，在家書裡提到入不敷出的情形，希望父親匯錢到中國。[36]且十九世紀初書記薪水的起算日爲自抵華開始，而非從英國出發時。[37]

前已提及，十九世紀初以來商館書記升到貨監的平均時間越來越長，董事會應也察覺到此現象，故 1813 年規定，此後書記薪水將隨著年資，每年加薪 100 鎊，最高可達 1,200 鎊。[38]同時，規定中亦提到書記薪水起算日，改爲從英國搭船來華時，顯示較以往更顧及書記的權益。

商館書記升上貨監時間的拖長，也使其薪水「停滯不前」，故董事會也選擇於適當時機，替資深書記加薪，提高工作動機。1823 年商館兩位貨監回英休假時間超過規定期限，公司決定該年度不再給付他們佣金，並破例讓商館兩位資深書記獲得貨監才有的抽佣權力。[39]這些書記薪資規範的變動，一方面反映前後幾十年期間，商館基層職員升遷環境的極大轉變，另一方面，公司高層也適時地酌情調整書記薪資給付方式，避免情緒反彈。

商館書記經過多年工作後，升上特選委員會底下的貨監，對商館運作方式已具一定程度瞭解，分別負責秘書、會計、商館帳目的核銷、撰寫《會議紀錄簿》（consultation）等，是商館高層管理貿易時倚重的幫手。[40]貨監經過多年歷練後，可進入商館權力核心的特選委員會。

商館貨監支薪方式和書記不同，他們不領取固定年薪，而是靠抽佣方式獲得報酬。公司未有駐華人員之前，來華船隻上皆有一到數名的貨監，並從監督、

35 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, p. 2.

36 G. T. Staunton to Sir G. L. Staunton, 1800/3/27, Canton; G. T. Staunton to Sir G. L. Staunton, 1801/4/18, Canton.

37 IOR/R/10/43, 1812/3/20, par. 41.

38 IOR/R/10/44, 1813/3/12, par. 3.

39 IOR/R/10/52, 1823/4/2, par. 7.

40 G. T. Staunton to Sir G. L. Staunton, 1800/1/25, Canton; IOR/G/12/264, 1792/9/24, pp. 1-7; IOR/G/12/153, 1806/11/5, p. 203; IOR/G/12/157, 1807/11/1, p. 184; IOR/G/12/194, 1815/10/3, p. 163; IOR/G/12/201, 1816/1/29, pp. 43-44.

處理的貨物裡抽取佣金；等到商館實施人員長住的制度後，公司中英貿易船上即不再專設貨監，其工作地點也從「船上」轉移到「陸上」，表示公司認爲貨監常駐中國，處理貨物買賣帶來的效益，將大於其「居住成本」，也反映此時公司的中國貿易已成長到一定規模，才有人員常駐的打算。原先船上貨監享有的抽佣、減免貨物運費、「個人貿易」等權益，亦轉移至商館貨監，至於運輸途中的貨物品管機制，公司以改變貨物查核、簿記的形式因應之。[41]

1780 年代末起，董事會開始設計一套算式，衡量商館貨監應得的佣金，因長期以來，貨監職責即是監管、處理公司委託的貨物，故計算時，也主要以貨物買賣爲基準。大致分爲 3 部份，首先是商館全體貨監在對華貿易各類貨物享有的抽佣比率，各項加總後得到一「佣金總數」。接著，此「佣金總數」需先扣除貨監以外其他商館職員的年薪、退休金等相關費用。最後，剩餘佣金按照每位貨監應得的百分比分配。[42]

以 1815 年爲例，該年商館貨監佣金計算方式如下：首先是貨監自各類進出口貨物得到的佣金，包括（一）從「東印度各地」出口到中國的貨物，這類貨物的抽佣比率依銷售淨額（net produce）爲準，全體貨監分得 2%作爲佣金；（二）英國出口來華貨物，以發票價格（invoice price）爲基準，商館所有貨監亦可得 2%的佣金；[43]（三）從中國進口的貨物，以其在英國的銷售淨額爲標準，抽佣比率也是 2%，這三項加總後爲「佣金總數」。[44]

其次，扣除該年度商館各項花費，包括（一）付給書記、「技術性僱員」、僕役等人的年薪或工資；（二）付給茶師拉金（Edmond Larkin, ? - c.1830）的

41 Earl H. Pritchard, "Private Trade between England and China in the Eighteenth Century (1680-1833)," *Journal of the Economic and Social History of the Orient*, 1:1 (August 1957), pp. 109, 113, 115.

42 Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly*, p. 35; IOR/R/10/33, 1784/12/9, par. 8-11; IOR/R/10/33, 1785/12/30, par. 7-11; IOR/R/10/33, 1787/11/21, par. 7-10.

43 依照公司最初特許狀的內容，東印度係指非洲好望角（Cape of Good Hope）以東、南美麥哲倫海峽（the Straits of Magellan）以西之間的區域，此處泛指公司在亞洲各地勢力所及的地方。

44 銷售淨額計算方式是從貨物的銷售總額中，扣除關稅、運費與遲滯費、貨物稅及倉庫管理費後所得的數額。此時期上述貨物佣金的計算標準，不包括黃金和白銀的交易額。

退休年金；（三）公司給予來華船隊指揮的獎勵金；（四）董事會視情況認爲應扣除的費用，例如，每年貿易季高峰，商館人手不足，需臨時加僱抄寫員，其經費從貨監佣金支付。[45]

最後，剩餘佣金依貨監級別分配之，大班益花臣（J. F. Elphinstone, 1778-1854）最多，可得其中 15%，特選委員會其他成員則是 12.5%，資歷最淺的貨監鮑桑葵（William Bosanquet）則是 2.7%。[46]

實際上，上述佣金設計方式有其邏輯存在，也反映公司對華貿易的許多特點，値得深入探析。一方面英國銷華貨物如毛料、銅、鐵、鉛等都是利潤很低，甚至常常虧損者，故這類貨物以發票價格作爲佣金計算基礎，較能保障商館貨監的所得。另一方面，印度銷華貨物如棉花及中國銷英貨物如茶葉等，利潤皆頗高，故以銷售淨額爲基準，對商館貨監來說，爲賺取更高的佣金，他們將盡量以較低成本購買品質較高的商品，讓貨物在英販售時得到較好的價錢，或是努力抬高印度銷華貨物的售價。董事會的佣金設計，可謂既確保貨監的工作效率，亦兼顧公司的利益。[47]

本文統計 1790 至 1834 年間的資料，大部份時期貨監佣金算法裡的貨物佣金計算標準及全體貨監的總抽佣比率，兩項數據均保持一致，僅少數年份略有不同。以下進一步探求更動的原因，推測董事會的政策或公司對華貿易的走向影響。

關於貨物佣金計算標準，1820 年代中期後變動較多。約 1825 年起，因廣州商館採買的茶葉除英國之外，還販售至北美哈里法克斯（Halifax）、魁北克（Quebec）等英國屬地，故商館貨監佣金也增列這些地方茶葉的抽佣數額，每年約兩千鎊。[48]1832 年商館貨監抗議去年計算貨物佣金時，公司加列許多原先

[45] Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly*, p. 73.

[46] IOR/R/10/46, 1815/3/23, par. 8.

[47] Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly*, pp. 35, 75.

[48] The House of Commons, ed., *First Report from the Select Committee on the Affairs of East India Company (China Trade)* (London: House of Commons, 1830), appendix, pp. 103-104; IOR/R/10/54, 1825/3/30, par. 9.

不需他們負擔的費用，以致「佣金總數」大幅減少，並推估 1830 至 1834 年間，每位貨監因此平均少得 30%的佣金。[49]

貨監抽佣比率方面，1785 年之前公司來華貨監的抽佣比率較高，每百鎊約總抽佣 5 鎊，該年董事會考量戰費的龐大支出，公司財政困絀，遂降低總抽佣比率至 4 鎊，1786 年再降為 3 鎊，1788 年進一步降至 2 鎊又 10 先令。此後，1789 至 1834 年四十餘年間，絕大部份年份，商館所有貨監的抽佣比率，幾乎固定在每百鎊總抽佣 2 鎊，其中僅 1792 至 1793 年不同。這兩年公司特別派了「機密與監督委員會」（secret and superintending committee）來華監督商務，故特別調高總抽佣比率到 2 鎊又 5 先令，而且 1792 年商館大班布朗恩（Henry Browne）分得的佣金比率，亦比往年調高 9 便士。[50]

此外，有時董事會亦視情況予以加減薪，1811 年因商館特選委員會處置不久前英軍占領澳門問題的不當，公司決定撤換之，並特別再聘已兩度擔任商館大班多年的布朗恩來華管理商館，為表器重之意，該年度他的抽佣比率也提高至 7 先令（每百鎊），而特選委員會成員益花臣和裴里（William Parry）的比率則略減為 4 先令 8 便士。[51]

董事會除了以佣金激勵商館貨監努力工作外，亦用此控制商館開銷。十九世紀初，公司訓令裡，時常提到商館人員應過著節儉的生活，每年倫敦檢查商館帳簿時，若發現不必要的花費，將自貨監佣金扣除同樣金額，以達成撙節開支的目的。[52]

受到各類貨物庫存和販售時間不同的影響，公司對華進出口貨物的銷售結果，一般約需 3 至 4 年才能結算清楚，其中出口貨物佣金較快計算完成。如 1815 年貨監的出口貨和進口貨佣金，分別等到 1818 年及 1819 年才統計出來，

---

49 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 4, p. 345.

50 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, p. 113; IOR/R/10/33, 1784/12/9, par. 7; IOR/R/10/33, 1785/12/30, par. 6; IOR/R/10/33, 1787/11/21, par. 10; IOR/R/10/35, 1792/3/15, par. 9-11.

51 IOR/R/10/41, 1810/4/11, par. 24-53; IOR/R/10/42, 1811/3/27, par. 10. 布朗恩曾於 1786 至 1789 年間及 1792 至 1795 年間任商館的大班。

52 IOR/R/10/37, 1800/5/7, par. 10; IOR/R/10/37, 1801/4/9, par. 10.

各約 26,800 鎊及 68,600 鎊，扣除相關費用後，該年度大班益花臣的佣金收入約 12,200 鎊，資歷最淺貨監鮑桑葵則約 2,200 鎊，[53]該年商館所有貨監佣金總額約計 76,800 鎊。據相關資料，1801 至 1830 年間，每年商館全體貨監平均分得約 68,991 鎊的佣金，若以 12 位貨監計算，每人平均佣金收入約 5,750 鎊。1815 年或因正值英國進口中國茶葉的高峰，故總佣金也高出平常值約 11.5%。[54]

進一步分析商館貨監抽佣的貨物，因為中國進口貨如茶葉的整體規模較大，利潤較高，故其佣金也遠多於毛料等出口貨。[55]統計 1793 至 1810 年間商館貨監經手各地區進出口貨物分得佣金的數額，可知中國銷英貨物最高，英國銷華貨物居次，印度銷華貨物最少，由於各地佣金多寡和貿易規模約略成正比，亦可知此時期公司對華貿易的重心為中英貿易，其次則是中印的區間貿易。[56]

另外，就廣州商館人員薪資分配結構而言，全體貨監的佣金總額比其他職員薪水總合高出許多，以 1823 年為例，該年貨監佣金共約 66,669 鎊，書記、「技術性僱員」和臨時人員的薪水僅約 11,853 鎊，貨監佣金佔商館人事成本的 85%，也可知董事會頗為禮遇和重視貨監的報酬。[57]

一般而言，商館貨監工作期間均可累積數萬鎊的財富，足以讓許多人離職回英後，過著錦衣玉食的生活，不僅購置田產，甚至擁有私人莊園，小斯當東回國後，在漢普郡（Hampshire）購置莊園產權是 2,085 鎊，僅是其大班一年佣金的一小部份。[58]

53 IOR/L/AG/1/6/25, pp. 305-307, 435-436.

54 Richard Chicheley Plowden, *Richard Chicheley Plowden Papers*, The British Library, Archives and Manuscripts: India Office Records, Ref. Mss Eur D1106, p. 326; Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly*, pp. 92-94.

55 IOR/L/AG/1/6/25, p. 15.

56 IOR/L/AG/10/2/5, 1812/4/28. 感謝蘇精教授告知與慷慨分享此資料。

57 "Affairs of the East India Company: Appendix A (2) No. 3," *Journal of the House of Lords*, vol. 62 (1830), p. 1278. http://www.british-history.ac.uk/source.aspx?pubid=43 (accessed July 1, 2015).

58 G. T. Staunton, *Memoirs of the Chief Incidents of the Public Life of Sir George Thomas Staunton, Bart* (London: L. Booth, 1856), pp. 169-170. 下文簡稱此書為 *Memoirs*. Geoff Salter, Leigh Park Gardens, *The Sir George Staunton Estate: A Short History and Guided Walk* (Hampshire: Havant Borough Council, 1983), p. 2.

2. 「技術性僱員」

廣州商館「技術性僱員」和商館書記相同，領取固定年薪。1780 年代這類職員僅有醫生一職，此時其薪水不高，以鄧肯（John Duncan）爲例，他於 1783 年起任職，1784 年的年薪 300 鎊，抱怨這樣「微薄」的收入無法負擔在華開銷，這種情形下，公司很早即允許商館醫生工作之餘，可兼做個人生意，藉抽佣或買賣增加收入。[59]

然公司自十九世紀初起取消這項「優惠」，主要因商館醫生麥金農（Charles MacKinnon）的事例，他經營個人生意時和行商、私商間發生許多糾紛，並導致和商館關係的惡化。故約 1804 年起，明令商館醫生工作之餘，不得從事其他生意，爲補償可能的「損失」，大幅提高商館醫生和助理醫生的年薪。首先適用此規定的皮爾遜（Alexander Pearson, 1780-1836）其助理醫生的起薪，從原本 700 鎊提高至 1,000 鎊，1807 年升任商館醫生後，年薪則爲 1,200 鎊。[60]下兩任商館助理醫生李文斯頓（John Livingstone, c.1770-1829）和郭雷樞（Thomas R. Colledge, 1796-1879），起薪同樣是 1,000 鎊，此或因他們任職商館前，已在公司船隻擔任多年船醫，考量其資歷，給予較高起薪。[61]商館最後一位助理醫生柯克思（R. H. Cox）的起薪則僅 500 鎊。

相較於商館醫生，商館茶師的薪資更佳，1790 年首位茶師亞瑟（Charles Arthur）來華時，起薪已達 1,000 鎊，或是商館醫生的兩倍，此後更數度調薪，1798 年，年薪達 3,000 鎊，比剛來的起薪多出兩倍。[62]下一任茶師貝蕭（Henry Bagshaw, ? -1803）的起薪亦爲 1,000 鎊，但他來華年餘即去世。[63]不久，1803 年拉金赴任時，起薪大幅調高至 2,500 鎊，且是從英國出發時開始計算，拉金

59 蘇精，〈英國東印度公司與西醫來華〉，收入《珠海、澳門與近代中西文化交流》，頁 49-50。

60 蘇精，〈英國東印度公司與西醫來華〉，收入《珠海、澳門與近代中西文化交流》，頁 50；IOR/G/12/181, 1812/12/17, p. 66.

61 IOR/B/143, 1807/4/3, p. 1444; Anthony Farrington, *A Biographical Index of East India Company Maritime Service Officers: 1600-1834* (London: The British Library, 1999), pp. 163, 479.

62 IOR/R/10/35, 1792/4/11, par. 9; IOR/B/114, 1792/4/10, p. 1140; IOR/R/10/36, 1798/4/2, par. 51.

63 IOR/B/136, 1803/2/16, p. 1249.

起薪的提高，應亦和此時公司調高醫生薪酬相關，即商館「技術性僱員」不得再兼做個人生意。[64]

1805 年起商館增設助理茶師，首位是波爾（Samuel Ball），起薪 500 鎊，稍後數年間分別加薪至 700 鎊和 1,000 鎊，1810 年升任茶師的年薪亦是 2,500 鎊。[65]另一位老李富士（John Reeves, 1774-1856）於 1811 年來華擔任助理茶師，起薪 700 鎊，1817 年調高至 1,000 鎊，公司訓令裡提及如果波爾離職或去世，由其接任，但薪水略降至 2,000 鎊。[66]接著，小李富士（J. R. Reeves, 1804-1877）和雷頓（T. H. Layton）兩人其起薪亦和老李富士類似。1803 年後，茶師所領年薪約與商館排行最低貨監的佣金收入相當。[67]

茶師主要職責是查驗、品評商館在華購買的茶葉，從他替公司節省的購茶成本，或可衡量此職缺的「價值」。筆者推估 1815 至 1816 年度，波爾或許幫公司省下 13,000 鎊的購茶成本，[68]對照公司付給他的 2,500 鎊年薪和其他小額生活津貼，董事會設立茶師的盤算可謂相當值得。

中文翻譯員部份，如前所述，商館職員裡幾位皆有中文翻譯員稱號，但似僅有馬禮遜全職擔任翻譯工作；此外，他也在商館開設中文班，教導學員基礎中文和日常對話，所以他亦有中文教師的頭銜。1809 年馬氏薪水最初僅 500 鎊，1812 年後增爲 1,000 鎊，並一直持續至 1834 年。[69]至於牧師方面，商館首任牧師哈汀（Henry Harding）於 1819 年來華，起薪 800 鎊，1825 年調高至

---

64 IOR/R/10/37, 1803/5/4, par. 29.

65 IOR/G/12/148, p. 73; IOR/AG/1/1/29, p. 121; IOR/B/151, 1810/4/13, p. 27; IOR/B/152, 1811/3/6, p. 1567.

66 IOR/R/10/42, 1811/4/10, par. 8-9; IOR/R/10/48, 1817/4/16, par. 6. 老李富士來華前曾任公司在倫敦的茶師，其子爲小李富士。

67 Hoh-cheung Mui and Lorna H. Mui, *The Management of Monopoly*, p. 164; IOR/G/12/148, 1805/1/13, p. 73; IOR/R/37, 1801/4/9, par. 32; H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 4, pp. 187, 346.

68 游博清，〈經營管理與商業競爭力──1815 年前後的英國東印度公司廣州商館〉，頁 61。

69 蘇精，《中國，開門！──馬禮遜及相關人物研究》（香港：基督教中國宗教文化研究社，2005），頁 45-48；IOR/R/10/60, 1831/4/13, par. 35.

1,000 鎊。其餘兩位牧師費克爾（George Harvey Vachell, 1799-1839）和溫伯利（Charles Wimberley）的起薪也同樣是 800 鎊。[70]

「技術性僱員」工作一段時間後，董事會通常視其表現調薪，但較少同意他們的加薪請求。皮爾遜於 1812 年向董事會提出申請，但不久即遭拒絕，[71]1815 年再度請求，公司才答應自隔年起加薪 100 鎊，且只限於他本人，下一位商館醫生並不享有相同待遇。[72]

(二）休假、去世時的給付

商館職員正常工作之外，不時因思鄉情切或生病需要調養等狀況，以致短期請假離華，面對這種情形，東印度公司作爲僱主，在合理時限內，亦保障其薪資，至於如何計算給付，前後也歷經多次調整。討論之前，需先瞭解商館休假制度，由於商館員額編制並不充裕，若職員太常休假，商務勢必無法正常運作，故公司陸續爲此制定特別的規範。以休假地點而言，商館職員休假大致分爲回英或前往公司其他據點兩種情形。

關於前者，首先，依 1789 年的規定，商館職員每次回英休假，從抵達英國後起算，最多不得超過兩年。[73]其次，1796 年宣布，往後商館中低階貨監回英休假方式將有重要改變，要求商館「每年固定至少派特選委員會底下一至兩名貨監回英，他們休假之餘，也需回報中國當地的商貿資訊」。[74]此舉或是希望每年商館除定期書面報告外，貨監也能提供一些無法用文字表達的看法或感受。小斯當東著作裡亦提到董事會和商館回國休假職員當面溝通的好處。[75]

70 “Affairs of the East India Company: Appendix A (2) No. 3,” *Journal of the House of Lords*, vol. 62, pp. 1280-1281. http://www.british-history.ac.uk/source.aspx?pubid=43 (accessed July 1, 2015); H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 4, pp. 187, 346.

71 IOR/R/10/45, 1814/4/1, par. 78, 153.

72 IOR/R/10/47, 1816/4/10, par. 5.

73 IOR/R/10/35, 1794/4/16, par. 16.

74 IOR/B/122, 1796/4/6, p. 1506; IOR/G/12/178, 1811/12/27, p. 168.

75 G. T. Staunton, *Miscellaneous Notices Relating to China, and our Commercial Intercourse with the Country, Part the Second* (Havant: printed by Henry Skelton, 1828), pp. 156-157.

然而，早期商館人員申請病假回英的理由，與所附的醫生證明過於簡略，1807 年起公司明令此後商館醫生出具的病假證明，需詳細說明病況，另外，還要加上商館大班的副署簽名，藉由雙重保證，降低蓄意欺瞞的可能性。[76] 1808 年亦規定往後特選委員會成員若事先未獲得准許就擅自返英，將被視為自動離職，且不得再來華。[77]

上述第二種前往公司其他屬地休假的情形，似較晚才實施，原先規定每年廣東貿易季結束後，商館職員仍需待在澳門，直到 1804 年後才允許職員去印度、東南亞或澳洲等地短期休假。最先個案或是 1802 年 11 月時，覓加府因健康不佳，在商館醫生建議下，特選委員會同意他前往印度孟加拉調養身體；另一位職員曼寧（Robert Money）也同樣因健康問題獲准前去孟加拉，兩人並保證下年度廣東貿易季開始前返華。特選委員會的報告中稱「雖然違反一般的規定……但應該不會受到責怪」。[78]1803 年 11 月董事會決議，為增進商館職員們的身心健康，同意取消之前禁令，並授權特選委員會，以後職員們如有需要，可依上述模式休假，[79]往後年份，商館職員於非貿易季時短暫離華的事例屢見不鮮。[80]這項措施可謂頗有彈性，既不妨礙對華商貿的進行，也可適度減輕公司人員在華的生活壓力。這類休假因未造成公司對華貿易的損失，商館職員仍享有正常的薪資。又為避免商館人手不足，1811 年規定除非緊急，否則貨監和其他職員的病假應儘量錯開。[81]

至於商館職員回英休假後，如無法趕上下年度中國貿易季，公司會視情況和職員類別，保障或酌減其薪資。各類職員中，商館貨監的休假待遇，一直較其他職員優惠許多，如 1808 年的相關條文是：

---

76 IOR/G/12/162, 1808/1/7, p. 9.
77 IOR/B/156, 1808/2/5, p. 1221.
78 IOR/G/12/142, 1802/11/27, p. 113.
79 IOR/R/10/37, 1803/11/23, par. 27.
80 IOR/G/12/200, 1816/1/2, p. 104.
81 IOR/R/10/41, 1810/4/11, par. 73-74.

> 以後，所有從中國因病或董事會准其回英休假的貨監，在答應繼續赴華任職的前提下，回國後，如可搭上下年度來華貿易的「直達船」（direct ship），公司將保障休假年度的佣金。如繼續留英一年，將只能保有下年度應得佣金的 50%，超過兩年便無法再獲得任何佣金。[82]

「直達船」係指每年公司來華船隻裡，途中不停靠印度各港口即來華者，通常是最晚從英啓航的船隻，職員若未能趕上，一般需等下年度才能再到中國。上文意謂著商館貨監如在英休假 2 年，不需負擔任何工作，即享有應得佣金的 75%。

或因條件太過優渥，1811 年公司再行調整，規定商館貨監如能趕上隔年第二批來華「直達船」船隊復職，仍保障離華期間的佣金，過此時限，不再給付任何佣金，且如要復職，還需特別許可。

1817 年則重新規範商館大班回英休假期間的抽佣比率，往後若大班離華休假，該年度暫代大班的特選委員會貨監，可「實領」大班的抽佣比率，每百鎊抽取 6 先令，休假大班的比率則降爲 5 先令，此項條文有其公正性，讓佣金的支付與實際工作內容更爲相符。

由於商館貨監常以休假爲由賺取佣金，例如，小斯當東受僱期間四度回英休假，其中 3 次身分都是貨監，依規定，他休假期間無需工作，即可領滿至少 3 年的佣金。[83]1820 年，董事會指出「過去事例裡，貨監經常回國休假，但卻照常領取佣金，這種情形有被濫用的趨勢」，爲嚴格控管，決議大幅改變先前規定，[84]一方面不再輕易地同意職員的休假：

> ……五、原先從 1796 年 7 月開始，每年商館派一至兩名貨監回英的規定不再適用，往後除非特別批准或身體不適等理由，貨監才可回英休假。六、此後商館職員若需回英，事先必須徵得董事會和商館特選委員會的同意，否則就視為自動辭職，公司不支付離華後任何佣金或薪

---

82 IOR/B/146, 1808/2/8, pp. 1258-1259.

83 G. T. Staunton, *Memoirs*, pp. 33, 54; G. T. Staunton to Lady Staunton, 1816/2/21, Canton.

84 IOR/R/10/50, 1820/4/12, par. 3.

> 水。七、特選委員會成員，除非緊急或身體不適等情形，否則應在離華前一年事先告知，不符條件者，將不能領取離華後的佣金……[85]

緊接著的條文裡，也明確地指出各類職員休假的期限，以及期間薪資支付的額度：

> ……九、貨監休假期間，個人抽佣比率，每百鎊不得超過 5 先令，最長給付兩年……十一、貨監休假期間累積領取的佣金總額，若已領足每年每百鎊抽 5 先令的比率達兩年〔按：合計 10 先令〕，未來同一位貨監再休假時，公司不支付任何金額……十四、商館書記若服務滿十二年，但仍無法晉升貨監，回英休假的薪水，不得超過 500 鎊……十六、除非董事會特別允許，貨監回英休假應為一年……[86]

上文第十一條規定貨監休假時佣金支付的上限，其用意明顯是防堵過去貨監心存僥倖，濫用休假優惠，賺取佣金的「惡習」。

整體說來，相較商館其他職員，貨監休假待遇較佳，如休假理由合乎情理，公司最高仍會支給兩年份的佣金，不像書記和「技術性僱員」，休假期間最多只能支領半薪，如 1816 年茶師波爾回英休假 1 年，公司同意付給半薪。[87]

1820 年的規定讓公司支付的薪酬更符合廣州商館人員實際工作情形，顯示改革的努力，往後數年間，董事會亦視情勢調整。如 1828 年商館貨監端（Francis H. Toone）返英休假，該年他原本支領的佣金比率是 5 先令（每百鎊），但因先前累積的比率已達 8 先令 9 便士，依據貨監休假佣金 10 先令的上限規定，該年遂僅能再領取 1 先令 3 便士的休假佣金。公司並將端「不能」領取的 3 先令 9 便士佣金比率，分給其他表現較佳的貨監，並特別讓一位資深書記抽佣，緩解此時商館少數基層書記工作過久，卻仍無法晉升到貨監的「損失」。[88]

85 IOR/B/170, 1820/3/24, pp. 1296-1297.
86 IOR/B/170, 1820/3/24, pp. 1298-1299.
87 IOR/R/10/48, 1817/10/22, par. 7.
88 IOR/R/10/56, 1828/4/2, par. 10.

除了商館職員休假的審核和薪酬外，1820 年部份條文也提及貨監在華過世時佣金如何分配的特殊情形，數額甚至和去世月份有關。當貨監在 3 月底至 10 月底間過世，因此時並非廣東貿易季，遺產繼承人可領取該位貨監該年應得佣金的半數；若其逝於貿易季時，繼承人一方面領足該位貨監該年應得佣金，並享有下年度進口貨佣金的半數。[89]

另一條文則特別提及商館貨監過世時，公司將從其應得佣金裡提撥一部份成立基金，幫助部份已故貨監或書記的遺孀及小孩或是經濟拮据的離職貨監與書記。[90]這項急難救助機制和精神或是仿效公司在印度各大總督區推行多年的基金制度，當時在印度的人員因病或意外過世者，相關基金即會撥款救濟其遺孀家庭。[91]

綜上所述，長期以來，公司針對商館職員休假時的條件審核和給付額度，前後數度調整，並增列救濟機制；從這些條文的改動中，顯示出公司優待貨監的原則，但相關規範更加地嚴謹，避免投機和取巧，仍兼顧公平性。

(三）退休金

廣州商館「書記與貨監」體系的職員，因其升任貨監後，每年的佣金可觀，故公司似未再支付退休年金。「技術性僱員」方面，首先，所有茶師中應該僅拉金特別享有退休金，他回英後隔年起，公司皆提及貨監佣金總數裡需提撥一部份給他作爲年金。拉金或於 1830 年過世，隔年起便未見提撥退休金的紀錄。英國會報告也提到 1823 至 1828 年間，每年商館固定提撥 1,000 鎊，用以付給公司來華船隊船隊長的獎勵金和 1 位茶師的年金，前項金額是 500 鎊，推知拉金的年金應是 500 鎊。[92]

89 IOR/R/10/50, 1820/4/20, par. 1-2.

90 IOR/B/170, 1820/3/24, pp. 1298-1299; IOR/R/10/50, 1820/4/12, par. 7.

91 如 A. W. Mason, J. S. Kingston, and Geo. Owen, eds., *The East-India Register and Directory, for 1816* (London: Cox and Baylis, 1816), pp. 121-122, 265-269.

92 IOR/R/10/58, 1830/4/2, par. 9; IOR/R/10/60, 1831/4/13, par. 8; The House of Commons, ed., *First Report from the Select Committee on the Affairs of East India Company (China Trade)*, appendix, p. 104.

至於商館醫生，1786 至 1834 年間任職的 8 位醫生裡，僅李文斯頓和皮爾遜獲得退休年金的待遇，兩人皆工作至少十餘年。1820 年公司提及商館醫生的年金給付標準將比照印度，若退休時已經任滿 20 年，每年支領 200 鎊；同樣條件下，商館助理醫生是 150 鎊。[93]之後數度調高年金額度，1832 年任職長達 28 年的皮爾遜退休時，年金是 500 鎊，商館爭取提高至 600 鎊，等同印度殖民地醫生，但卻遭否決。[94]

馬禮遜方面，1834 年去世時年資達二十餘年，公司給予的年金不多。[95]至於商館牧師退休後的待遇，仍有待考察，但相較於李文斯頓、皮爾遜、馬禮遜等人，商館前後 3 位牧師的年資不長，加上其年薪亦不高，依據這些狀況推斷，即便享有年金的待遇，應不可能過高。

綜合比較前述年薪、休假給付、退休金各項條件，商館「技術性僱員」裡，茶師待遇最佳，年薪約與商館初階貨監相當，其次則是商館醫生，再次則是馬禮遜和商館牧師。

回顧上文所提公司在中國實施的薪酬政策，知不少措施、制度皆以印度殖民地爲參照點，如公司在印度亦設有醫生和牧師，在研擬商館同類人員薪資、退休年金議題時，也不時參酌印度的做法。另外，1820 年代公司也從貨監佣金裡提撥一部份成立基金，用以救濟生活有困難的貨監或書記，或其親屬。

然而，公司爲順應中國貿易的特殊性，在部份措施上亦保留彈性空間，如休假期限規定上，在華職員的審核較印度更爲寬鬆，小斯當東稱因考量職員在華生活時遭遇的諸多不便和限制，所以比起其他地方，可以「更容易、更頻繁」回英。[96]其他方面，中、印兩地最大的不同或是薪酬的計算方式，1780 年代起中國貨監的收入是以進出口貨物的佣金爲依據，但同一時期，1787 年公司宣

93 IOR/B/170, 1820/3/24, pp. 1300-1301.

94 IOR/G/12/290, 1832/4/11, pp. 146-147; 蘇精，〈英國東印度公司與西醫來華〉，收入《珠海、澳門與近代中西文化交流》，頁 61。

95 蘇精，〈馬禮遜與斯當東：英國兩位初期漢學家的情誼〉，《臺灣師大歷史學報》，期 30（2002 年 6 月），頁 92。

96 G. T. Staunton, *Miscellaneous Notices Relating to China, and our Commercial Intercourse with the Country* (London: John Murray, 1822), p. 202.

布調高印度大多數職員的年薪，但往後僅能支領固定薪津，不得從事公司以外的生意。如此差異的原因或許是印度已建立殖民政府體制，許多行政、司法職缺與貿易無關，也爲避免職員經商時，因個人貪污或收取賄賂而影響公司的治理，故採用固定薪津的政策，[97]相較之下，商館的商業色彩濃厚許多，以佣金作爲貨監收入的計算基礎，較有利於公司維持中國貿易的利益。個人代理貿易方面，同樣在此時，當印度職員不得從事「個人貿易」時，公司出於貿易競爭考量，仍准許部份在華職員兼營此類貿易，此一部份將於下文討論。

（四）與公司內部和英國社會的比較

廣州商館職員的年均收入，無論和公司內部或英國社會相比，其實相當優渥。首先，公司內部相比，中國貨監的平均薪酬較印度各地職員還要高出許多，如以文職人員最多的孟加拉總督區（presidency）爲例，1825 年不計最高階的總督和諮議會成員，其餘文職人員的平均年收入約 2,600 鎊，僅約商館貨監佣金收入的一半。[98]且一般而言，「技術性僱員」在商館工作 5 年以上，年薪可達 1,000 鎊，如此的水平，也不低於公司倫敦總部多數職員的年收入。

從前文可知，商館書記一旦升上貨監後，預計個人收入相當豐厚，也因此公司中國書記的任命往往相當激烈，非董事兒子或親戚很少獲聘。商館內部少數和公司董事無關係的職員，也容易受到排擠。小斯當東的父親非公司董事，剛到商館時，生活上頗不適應，在所寫的家書裡，亦不時提及和少數也無「背景」的職員較爲要好。[99]

接著，和英國社會比較，十九世紀初英國中產階級收入較高者，年薪平均約介於 600 至 800 鎊。[100]且學者統計 1730 至 1880 年間蘇格蘭銀行（Bank of

97 Anthony Webster, *The Richest East India Merchant: The Life and Business of John Palmer of Calcutta, 1767-1836* (Woodbridge: Boydell Press, 2007), pp. 9-10.

98 H. V. Bowen, *The Business of Empire*, pp. 213-214; P. J. Marshall, “British Society in India under the East India Company,” *Modem Asian Studies*, 31:1 (February 1997), p. 99.

99 G. T. Staunton, *Memoirs*, pp. 25-26; G. T. Staunton to Lady Staunton, 1805/5/1.

100 H. M. Boot, “Real Incomes of the British Middle Class, 1760-1850: The Experience of Clerks at the East India Company,” *The Economic History Review*, New Series, 52:4, pp. 639-640, 645-646, 655-656, 658.

Scotland）愛丁堡總部員工的薪資紀錄，並與英國其他各地銀行僱員的資料比較，認爲它的情形足以代表同時期英國銀行界。其中，1780 至 1830 年間薪資較高的出納員（teller）平均年收入最高不超過 500 鎊，更高層的財務主管（treasurer），年收入約在 600 至 1,000 鎊間。[101]可知絕大部份人士的報酬，皆仍尚不如商館一般職員。

此外，1797 至 1835 年間，英國農業勞動者每年的工資收入最高僅 50 鎊；政府部門技術人員的年薪不超過 220 鎊；牧師約 270 鎊；工程師則約 350 鎊；至於律師的年收入，1835 年時約 1,100 鎊。[102]由此可知商館貨監以外其他職員的年收入普遍達 1,000 鎊以上，接近甚至高出同時期英國社會中產階級的最高水平，商館貨監的收入更是超出 5 至 6 倍。

商館高階貨監[103]的收入，即使和英國上層社會比較，仍毫不遜色。1804 年英國海軍著名大將培婁（Edward Pellow, 1757-1833）的年薪約 3,000 鎊，僅約商館大班年度佣金的 30%。[104]

透過多方比較，可推知在當時不少英人心中，若能到商館工作其待遇應頗具吸引力。一個例子是 1795 年，商館醫生克里克頓（James Crichton）來華前寫給母親的信裡，提到期待來華工作後，賺得許多財富，將來返英後，能靠此照顧家人和其他家族成員。[105]

法蘭西斯‧霸菱（Francis Baring, 1740-1810）的家族亦是一個極佳的事例，1760 年代他和其兄創立霸菱兄弟銀行〔John and Francis Baring Co.；後改名爲霸菱銀行（Barings Bank）〕，至 1790 年代該銀行經營國際金融和英政府國債等業務十分成功聲譽卓著，法蘭西斯‧霸菱成爲倫敦商界知名人士，並自 1779

---

101 H. M. Boot, "Salaries and Career Earnings in the Bank of Scotland, 1730-1880," *The Economic History Review*, New Series, 44:4, pp. 629-630, 636, 638-646, 651.

102 B. R. Mitchell, *British Historical Statistics*, p. 152.

103 本文高階貨監指的是商館大班和特選委員會的成員。

104 IOR/R/10/38, 1805/4/18, par. 4-5.

105 *Letters of James Crichton*, http://www.interasia-auctions.com/cgi-bin/lot_auc.php?site=1&lang=1&sale=14&lot=2033 (accessed July 1, 2015).

年起長期兼任公司董事。[106]他育有數子，推薦其中 3 人亨利・霸菱（Henry Baring,1777-1848）、威廉・霸菱（William Baring, 1780-1820）、喬治・霸菱（George Baring）進入廣州商館工作。[107]像他地位如此顯赫的倫敦金融界高層人士，並未介紹兒子至倫敦銀行界任職，而是選擇派赴海外發展，反映其看重中國等海外市場的發展潛力。

四、商館職員的優惠或福利

（一）一般情形

除固定薪水或佣金外，公司也給予廣州商館職員許多優惠或福利，負責職員在廣州的住宿，也有伙食津貼，職員如需運送銀元來華，一定額度內不收運費。[108]。長期以來，對商館不同層級的貨監，公司准許其享有 100 至 150 鎊的投資額度，並可送回或帶回 1 至 2 擔的茶葉回英。[109]再者，每年公司來華船隻裡，一定的船艙空間專給商館職員，屬於職員的「個人貿易」，如 1802 年多林文（James Drummond, 1767-1851）在 7 艘公司船上皆有他的貨物。[110]

公司對於貨監各種請求亦盡量通融，如在攜眷問題上，商館多數職員來華之初皆相當年輕未婚，當中有人如小斯當東單身在華多年，有人則趁回英或去印度、東南亞時成婚，亦有在華結婚者，[111]1770 年代公司認為在華職員成婚後，如攜眷來華，可能引起清政府的猜疑，影響商務，故禁止之。[112]然對有家室者而言，家庭生活成為其工作重要考量之一。1808 年商館職員柯頓（Joseph

106 P. E. Austin, *Baring Brothers and the Birth of Modern Finance* (London: Pickering & Chatto, 2007), pp. xi, 11, 15. C. H. Philips, *The East India Company 1784-1834*, p. 335. 游博清，〈經營管理與商業競爭力──1815 年前後的英國東印度公司廣州商館〉，頁 178。

107 The House of Commons, ed., *First Report from the Select Committee on the Affairs of East India Company (China Trade)*, p. 165.

108 IOR/R/10/34, 1789/3/18, par. 15; IOR/R/10/35, 1792/3/15, par. 15; IOR/B/136, 1803/3/23, p. 1428.

109 IOR/R/10/47, 1816/4/5, par. 11.

110 IOR/G/12/140, pp. 149-162.

111 張坤，〈鴉片戰爭前英國人在澳門的居住與生活〉，《文化雜誌》，期 70（2009 年 3 月），頁 77。

112 IOR/R/10/40, 1809/3/24, par. 14.

Cotton, 1780-1828）和厄姆斯頓（J. B. Urmston, 1785-1850）要求從英國帶家眷來澳門居住，雖與規定不符，最後亦答應之。[113]此後，公司在此政策上應大為放寬，1812 年又允許羅伯賜（John W. Roberts, ? -1813）攜眷來華，1830 年代仍可見相關事例。[114]

為了商館職員在華生活的方便和舒適，董事會也努力營造較佳的工作環境。十八世紀末公司每年皆運送數桶北非馬德拉群島（Madeira）產的美酒到商館，[115]1816 年來華美商稱商館有專屬樂隊，每週在商館前的空地演奏兩次。[116]1825 年另一位美商描述商館設有彈子房（billiard room），供職員消磨時間。[117]又商館自 1806 年底設立小型圖書室，圖書室裡空間寬敞，放置多種雜誌、新聞、小冊等，1819 年估計藏書已達數百種。1811 年小斯當東結束休假來華後，也提及和初來工作時相比，商館文化氣息的改善。[118]

(二）代理貿易

公司給予商館職員各項福利裡，相當重要者應是允許特選委員會以外的職員，工作之餘，可以接受他人委託，從事代理生意，抽取佣金，這類貿易亦屬職員的「個人貿易」，應是他們額外收入主要來源之一。商館職員在華代理買賣的貨物相當多樣，既有港腳商人（country merchant, 廣義而言亦屬私商）委

113 IOR/B/149, p. 1170; IOR/R/10/39, 1807/4/8, par. 11.

114 IOR/R/10/43, 1812/3/20, par. 62; H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 4, p. 234. 關於公司對印度職員攜眷或成婚的政策，尚待考察。

115 IOR/R/10/35, 1793/3/15, par. 20. 然而，需指出商館職員的飲酒能力是相當不俗的，見諸當時許多文獻，1830 年代的廣州英文報紙上，亦常見販賣各式酒類的廣告。如 Robert Blake, *Jardine Matheson: Traders of the Far East* (London: Weidenfeld & Nicolson, 1999), p. 23. *The Chinese Courier*, 1832/5/12, 第 5 版。

116 B. P. Tilden, *Ship Canton Second Journal of China, 1816-1817*〔美國波士頓皮巴迪博物館（Peabody Essex Museum）所屬菲利普斯圖書館（Phillips Library）館藏, pp. 244-245.

117 W. C. Hunter, *The 'Fan Kwae' at Canton before Treaty Days, 1825-1844* (Shanghai: The Oriental Affairs, 1938), p. 18.

118 G. T. Staunton to Lady Staunton, 1811/1/25, Canton; G. T. Staunton, *Memoirs*, p. 54; James Wathen, *Journal of a Voyage in 1811 and 1812, to Madras and China* (London: J. Nichols, Son, and Bentley, 1814), pp. 196-197; East India Company, *A Catalogue of the Library Belonging to the English Factory at Canton in China* (Macao: East India Company Macao's Press, 1819), pp. 3-4.

託的商品，[119]職員也可代購中國貨物回英販售，然而，如果商品和公司的項目重疊，職員爲求取利潤，買賣時即可能損及公司利益。董事會爲此陸續做了許多努力和調整，力求公司與僱員雙方皆能受惠，但代理生意涉及職員、公司、在華私商三方間的利益糾葛，情況頗爲複雜。

以下梳理不同時期裡，董事會對商館職員經營「個人貿易」的政策演變和相關舉措說明之。

首先需說明公司和私商在亞洲貿易微妙的競合關係，公司壟斷亞洲貿易特權期間，英國仍有許多不屬公司的私商前往印度或中國經商，至十八世紀下半葉時，私商已在印度站穩腳步，建立代理行號（agency house），經營英印之貿易、借貸、保險等業務，此外，個別印度港腳商人陸續前往廣州發展，尋求致富機會。此時隨著茶葉貿易的快速增長，公司爲了籌措高額的資金缺口，不得已情形下，只好鼓勵港腳商人來華，再利用匯兌方式取得現銀。至十九世紀初，這些港腳商人在華貿易量已不可小覷，且持續擴增，私商亦逐漸顯露不滿公司把持商業特權的心態，成爲公司日益提防的商業對手，雙方的「商戰」也從印度蔓延至中國。[120]

如前所述，1787 年起公司下令往後印度大多數職員不得再從事代理貿易，[121]但此時爲了防堵港腳商人在華貿易勢力的發展，仍特別准許商館多數職員在一定條件下，從事代理貿易，造成部份時期裡，公司在印度與中國的政策不同調的特殊現象。

先是 1786 年董事會宣布商館高階貨監不得兼營公司以外的貿易。[122]其次，1789 年明令禁止特選委員會以外的職員獨自代售委託的貨物，僅能由數

119 陳國棟，《東亞海域一千年》，頁 313。

120 P. A. Van Dyke, *The Canton Trade: Life and Enterprise on the China Coast, 1700-1845* (Hong Kong: Hong Kong University Press, 2005), pp. 79, 208; 陳國棟，《東亞海域一千年》，頁 318；Michael Greenberg, *British Trade and the Opening of China, 1800-42* (Cambridge: Cambridge University Press, 1951), pp. 34-35, 144-146.

121 Anthony Webster, *The Richest East India Merchant*, pp. 9-10.

122 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, p. 124.

人一起聯合經營代理生意。[123]此舉引起商館 6 位貨監的不滿及聯名陳情，認爲以往委託人只需將貨物交給信任的職員即可，彼此責任義務較簡單明白，若實行聯合代理貨物的作法，委託人因未能充分了解商館多位職員的經營方式，使委託意願下降。[124]但董事會並未採納，隔年又重申此規定。[125]

1791 年 3 月公司雖又開放每位職員自營代理貿易，卻附帶嚴苛條件，規定職員抽佣所得，半數需繳給商館作爲基金，特選委員會以下貨監們均分該基金的三分之二，書記們則是三分之一。[126]此政策引發許多擔憂和不滿，11 月商館多數貨監和書記聯合陳情：

> 如果〔董事會〕此時堅持貫徹此命令，我們預期將造成商館許多重要商業往來的損失，導致此地私商勢力的建立，及其他嚴重後果。我們一致懇求董事會同意，恢復先前私人代理貿易的辦法……[127]

但董事會對此依舊未予理會。1792 年更試圖以建立商館代理行（house of trade）的方式創造雙贏，一方面讓商館職員獲利，也打擊在華私商的勢力，維持公司在華優勢。3 月時宣布：

> 考量以往公司准許特選委員會以下職員經營「個人貿易」，已嚴重損害公司利益，決議往後取消這種優惠……董事會授權特選委員會，由它指派委員會底下二到三人，成立一間代理行……這些職員應盡力負責這項業務……[128]

不久，進一步指出佣金分配原則，專門負責此業務的職員可分得 10%；剩餘 90%特選委員會以下貨監均分三分之二，書記們則是三分之一。至於商館代理行對各類貨物收取佣金的比率，由特選委員會自行決定，同時爲避免疑慮，

---

123 IOR/R/10/34, 1789/3/18, par. 6.
124 IOR/G/12/96, 1789/11/12, pp. 80-83.
125 IOR/R/10/34, 1790/4/9.
126 IOR/R/10/35, 1791/3/4, par. 1.
127 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, pp. 190-191; IOR/G/12/101, 1791/11/25, pp. 90-91.
128 IOR/R/10/35, 1792/3/15, par. 17.

公司表示絕不過問、檢查代理行的帳冊及通信，[129]或嘗試經由此方式，降低港腳商人在華的業務及勢力，讓商館職員與公司都能獲益。[130]

然而，如依此模式進行，商館中低階貨監和書記分得的佣金，實際上遠不如他們自營代理貿易來的高，故職員們一直持抵制的態度，特選委員會往往需施加各種壓力，才能說服基層書記。1792 年實施之初，商館一開始竟然找不到有意願的職員，後來多林文和斯巴克斯（George Sparkes）才勉強接受，但多林文認爲負責代理行需付出許多心力，且他們在貿易季時仍有公司業務，僅能利用公餘經營代理行，並承擔多種責任和風險，故他們兩人理應得到代理行佣金總額的 50%，而非公司規定的 10%。[131]董事會得知後，也同意此要求。

另一方面，站在印度港腳商人角度，雖然前述公司稱不過問和檢查商館代理行的帳冊及通信，但仍認爲若其委託的貨物和公司利益發生衝突時，公司必然優先顧及自身權益，故亦抵制這項新政策，將貨物轉給其他在華私商代銷，這些因素或皆造成商館代理行的交易規模無法有效地成長。[132]

本文統計 1793 至 1799 年間商館代理行的佣金數額，其中 1795 年最高，約 24,000 元，[133]扣除兩位負責職員的佣金，其他十餘位商館貨監和書記，每人平均只能分到約 200 鎊，金額並不算高，更遑論其他佣金收入不多的年份，知其業務規模並不大。

經過數年不見起色的運作後，爲避免在華私商勢力的壯大，董事會於 1799 年宣布，重新開放商館特選委員會以下職員自營代理貿易，同時也終止商館代理行業務，但禁止職員以任何方式和私商合作經營代理貿易。[134]

---

129 IOR/R/10/35, 1792/4/11, par. 5-7; H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, pp. 196-197.

130 IOR/G/12/264, 1794/2/3, pp. 224-226.

131 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, pp. 196-197; IOR/G/12/264, 1792/10/28, pp. 39-45.

132 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, p. 206.

133 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, pp. 197, 206, 264, 285, 302, 327; IOR/G/12/108, 1794/4/1, p. 36; IOR/G/12/113, 1796/6/24, p. 28; IOR/G/12/116, 1797/5/12, p. 231; IOR/G/12/125, 1799/1/15, p. 34; IOR/G/12/128, 1800/3/21, p. 136.

134 IOR/R/10/36, 1799/4/20, par. 119; IOR/R/10/36, 1799/6/12, par. 1; IOR/G/12/128, 1800/3/25, par. 158.

1801 年小斯當東在家書裡提及商館的 3 位職員經營印度港腳商人的委託生意，麥金農亦自述曾代售過鴉片、大黃、珍珠等生意。[135]此外，商館職員也合伙成立霸菱與曼寧（Baring & Money）商行，該行應是由貨監亨利．霸菱和曼寧（Robert Money）共同經營，商館資深貨監多林文也入股，它和孟買（Bombay）兩家商行往來密切。[136]之後，1807 年，商館職員喬治．霸菱成立霸菱行（Baring & Co.），不久，商館職員莫洛尼（James Molony）和羅巴賜加入合伙，該行替著名的加爾各答帕默爾（Palmer）商行和孟買富布士（Forbes）商行代銷鴉片和棉花生意。[137]

如前所述，十八世紀末商館醫生原先也可從事代理貿易生意。但 1803 年麥金農因和行商及英籍私商發生商業糾紛，進而導致他與商館職員齟齬不和，於 1805 年被迫回英，隨後向公司申訴。當此糾紛尚未解決之前，公司決議此後商館醫生不得再從事「個人貿易」，違反者將遭到嚴懲。[138]此規範也一再出現於往後的訓令，如 1807 年 4 月公司任命李文斯頓爲商館助理醫生時，提醒他無論是自營或受人委託，不得直接或間接地經營代理貿易。[139]

在商館職員「個人貿易」裡，公司原先僅同意職員代理他人託售的貨物，不能再有進一步商業行爲，然而，1807 年發現竟有貨監私自成立一間保險行，從事類似銀行業務，借錢給其他急需周轉的行商或私商，藉高利貸謀利。董事會一方面斥責特選委員會的姑息怠職，要求嚴格調查，也嚴禁職員再有任何投機的行爲，[140]不久，特選委員會的檢討報告裡提到確有此事，但強調保險行未

135 Charles MacKinnon, *Mr. MacKinnon's Memorial to the Honourable Court of Directors of the Hon. East-India Company* (London: Lewis and Roden, 1806), pp. 1-2, 24-25; H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 2, p. 365.

136 G. T. Staunton to Sir G. L. Staunton, 1801/4/18, Canton, p. 4.

137 Anthony Webster, *The Richest East India Merchant*, p. 31; H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 3, p. 78.

138 蘇精，〈英國東印度公司與西醫來華〉，收入《珠海、澳門與近代中西文化交流》，頁 50；IOR/B/143, 1807/4/3, p. 1444.

139 IOR/R/10/39, 1807/4/8, par. 90-91.

140 IOR/R/10/39, 1807/4/8, par. 8-9.

與公司利益相衝突，僅是提供給商人較便利的融資管道。1809 年董事會仍舊認爲不恰當，拒絕讓該保險行號繼續經營。[141]

此外，當 1799 年公司重新開放廣州商館職員從事代理生意後，雙方針對公司利益和個人利益孰重孰輕的問題，依然時常爭辯不止。十九世紀初，此問題又因鴉片走私貿易的特殊性更顯對立，當時清廷屢次宣示嚴禁鴉片進口，公司擔心若商館職員被發現參與其中，將無法向清廷解釋，可能因而損及茶葉貿易的巨額利益，遂於 1808 年信裡，示知此後不准商館職員以任何形式參與鴉片有關的貿易，但實際上需求的增長已使鴉片代銷生意佔了商館職員代理貿易不小比重。

公司這項禁令隨即引起部份商館職員抗議，霸菱行成員之一的喬治·霸菱認爲他身兼鴉片貿易代理人並不影響到商館的工作，但公司的規定勢必衝擊該行獲利。特選委員會內部對此議題的意見也不一，帕特爾（T. C. Pattle）和布蘭斯頓（William Bramston, 1776-1814）均表贊同，前者認爲當商館職員涉入鴉片買賣時，中國官方對公司的不信任感將增高；後者則認爲商館貨監從事私商代理人業務時，自然優先考慮個人買賣利益，長期下來，早已損及公司獲利。[142]隔年，董事會重申政策不變，霸菱行爲因應情勢，只好切割商行業務，專門把鴉片銷售交與跟該行合作的私商大衛森（W. S. Davidson, 1785-1869）專門負責。[143]

1800 年，公司終止商館代理行業務後，似乎直到十餘年後的 1815 年才又打算重建之，運作模式和先前雷同，由特選委員會底下至少 2 位貨監負責，也禁止商館職員從事代售他人貨物的生意，違反者將立即開除，且遣返英倫。[144]公司之所以於此時打算重建代理行，或與 1814 年起英印貿易自由化有關，該年公司失去壟斷英印貿易的權力，評估大量資金將湧入印度市場，連帶地更多

141 IOR/G/12/160, 1808/1/7, par. 147-148; IOR/R/10/40, 1809/1/11, par. 94.
142 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 3, pp. 78-80.
143 Anthony Webster, *The Richest East India Merchant*, p. 31.
144 IOR/R/10/46, 1815/4/7, par. 2-6.

資本也投入中印貿易，港腳商人對貨物代銷、代購、保險等需求亦隨之增加，商館代理行或許可以從中獲利，亦可抑制私商的勢力。

公司原本推薦貨監莫洛尼和羅巴賜負責商館代理行，但兩人以港腳商人不信任、替私商墊付資金風險太大、廣州夏季炎熱等各種理由回絕。特選委員會詢問其他貨監與書記，也都無意願，[145]似乎重演十八世紀末商館代理行面臨的窘境。董事會失望之餘，也更強硬地規定，往後商館職員除公司業務外，不得兼差從事任何代理生意或其他商業行爲，以求職員們專心工作。隔年商館每位貨監還需簽署一份聲明書，保證和代理貿易沒有任何關聯。[146]

此時公司再度禁止商館職員從事代理貿易的政策，既使在華職員的工作更加專業化，與印度同步，後期職員的收入亦更爲減少；且另一方面，原先將貨物委託給商館職員的港腳商人，也將生意轉給其他在華私商，更助長其貿易規模。

五、從在華職員薪資政策看公司發展的問題與困境

如將 1786 至 1834 年間公司在華職員的薪資政策置於更大的時代背景中，當中其實反映出此時公司面臨的幾大重要議題與困境，尤其政策顯露出的保守性和侷限性，頗不利它的發展。下文就廣州商館職員的人員選任與薪資架構以及職員的「個人貿易」政策兩方面爲例說明之。

近代英國經濟發展的特色是資本主義，隨著帝國的擴張，也延伸至海外，近年來，有學者提出「紳士資本主義」的概念，認爲倫敦地區的商業資本家，不必爲了生活奔波，以「紳士」自居，講求文化素養和教育出身，重視社會地位的經營，其價值觀與工業或製造業者大不相同，有著高人一等的階級意識，他們和英國上層政治菁英的關係良好，彼此擁有類似的理念和世界觀，在帝國

145 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 3, p. 231.
146 IOR/R/10/47, 1816/12/18, par. 45; H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 3, p. 343.

政策的制定和海外貿易的擴張，比起工業資本家扮演著更關鍵性角色。[147]回顧公司的歷史，與上述概念頗為呼應，據分析 1784 至 1834 年間公司董事的社經背景，其中倫敦地區的商人、銀行家所佔的比例不小，且許多人亦是國會議員，具政治影響力，顯示亞洲貿易的巨大利益由倫敦少數資本團體掌控。[148]大部份董事透過推薦權，安插子弟於公司海外最具發展前景的據點。且從解讀「紳士」的意涵也有助於理解商館職員的分法，「書記與貨監」體系的職員，其薪資計算、相關福利等，與「技術性僱員」差異甚大，主要區別在於前者來自同一「紳士」階級，家世背景、教育出身類似，後者則非。也因此一區別，即便商館書記的位階不高、薪資不多，但仍是一「體面」的工作，和「技術性僱員」相比，其社會地位和職業的前景大不相同。[149]

公司之外，英國各地不屬於公司的私商在亞洲的商業版圖逐步茁壯，十九世紀初，私商在華貿易的部份商品已足以與公司相抗衡，[150]也不滿公司加諸的許多限制，如徵收過高的運費。此外，如前所述，工業革命期間英國社會變遷加速，許多新的經濟問題隨之而起，新興地方城市崛起，相關工商業團體和中產階級更重視自身的政經權益。這些人士持續發起向國會請願的運動，也不時透過平面媒體，攻擊公司的經營缺失和壟斷經濟主義的不是，這種情形下，是否繼續維持公司的商業特權日益成為十九世紀初期英國主要的經濟議題之一。另一方面，捍衛、支持公司者亦有其主張和論點，雙方的論戰持續多年，過程中非公司陣營逐步取得優勢。[151]

---

147 P. J. Cain and A. G. Hopkins, "Gentlemanly Capitalism and British Expansion Overseas I. The Old Colonial System, 1688-1850," *The Economic History Review*, 39:4, pp. 501-525. James R. Fichter, *So Great a Profit*, p. 142. 張順洪，〈紳士資本主義理論評介〉，收入陳啓能、王學典、姜芃主編，《消解歷史的秩序》（濟南：山東大學出版社，2006），頁 84-94。

148 C. H. Philips, *The East India Company 1784-1834*, pp. 24, 29-30, 41, 64, 95, 237, 307-337.

149 張寧，〈評 P. J. Cain、A. G. Hopkins 著，*British Imperialism: Innovation and Expansion, 1688-1914*〉，《暨大學報》，卷 3 期 2（1999 年 7 月），頁 199-202。

150 P. A. Van Dyke, *The Canton Trade*, pp. 79, 161.

151 Anthony Webster, "The Political Economy of Trade Liberalization: The East India Company Charter Act of 1813," *The Economic History Review*, New Series, 43:3 (August 1990), pp. 404-406. F. W. Fetter, "The Authorship of Economic Articles in Edinburgh Review, 1802-47," *The Journal of Political Economy*, 61:3 (June 1953), p. 234.

英政府在各種考量下，陸續採取限制公司商業利權的措施，1793 年國會制定公司新特許狀時，私商取得初步權益，在每年公司往返印度船隻獲得固定的船貨額度。[152]接著，1794 至 1813 年間，反對公司的各方陣營訴求重心爲全面開放印度貿易，他們從經濟學論、運費比較、進出口貿易量前後變化、比較英美貿易差異等各種角度，論述英、印貿易在公司壟斷架構下，是如何不利英國商貿的進一步發展。[153]1813 年國會重新議定公司特許狀內容時，正式通過英印貿易自由化，大幅限制公司利權，私商相關陣營視之爲一大勝利。[154]

不久後，私商在印度的貿易持續成長，而且隨著中國對印度鴉片需求的增加，越來越多港腳商人來華拓展商貿，他們和印度、倫敦的私商有著緊密的合作網絡。[155]因此，英國雖已開放英印貿易，但反對公司者仍持續呼籲進一步開放中國市場，以求參與仍由公司壟斷的高利潤商品如茶葉，公司管理下的中英貿易和廣州商館各項運作，遂屢屢遭到輿論放大檢視。

另外，中國市場上，十八世紀末至十九世紀初歐洲英、法對抗期間，美國受惠於中立國的角色，美商大力發展對歐洲、中國等地的貿易及再出口貿易，商業勢力增長快速，成爲此時英國在華貿易主要的競爭對手。[156]不滿公司的英人，每每徵引統計資料，相互比較公司與美商的經營模式，希望藉此凸顯公司的缺漏和不足，貶抑其社會形象。

在各式反對公司的言論裡，創刊於 1802 年的《愛丁堡評論》（*Edingburgh Review*）頗具代表性，它是十九世紀中葉以前英國少數專門討論經濟議題的定期刊物，在當時重大經濟爭議裡，皆刊登詳細的討論專文，該刊強調市場自由，

---

152 C. H. Philips, *The East India Company 1784-1834*, pp. 78-79, 107.

153 相關論述參見 Anon., *The Question as to the Renewal of the East India Company's Monopoly Examined* (Edinburgh: Printed at the Correspondence Office, for S. Doig and A. Stirling, 1812). James Mill, “Papers Relating to the East-India Company's Charter, & c. viz: East Indian Monopoly,” *Edinburgh Review*, 20:40 (November 1812), pp. 471-493.

154 C. H. Philips, *The East India Company 1784-1834*, pp. 184-185.

155 H. B. Morse, *The Chronicles*, v. 4, pp. 163, 254.

156 James R. Fichter, *So Great a Profit*, pp. 82-93, 174-176, 183-185, 189-191.

反壟斷的立場鮮明，在英國中上層社會間享有高知名度和影響力。[157]1814 至 1833 年間，該刊至少三度刊登專文，批評公司管理中國貿易諸多缺失，例如 1824 年時認爲英國市售的茶葉價格高出歐洲和美國許多，主因之一爲公司的管理不當和董事的過度貪婪、濫用壟斷特權。[158]

各種批評裡，公司在華職員的選任過程和薪資架構也是遭詬病之處。1818 年《愛丁堡評論》稱商館貨監的薪水極高，資深者的年收入高達 18,000 鎊，最資淺者亦有 4,000 鎊，但他們「工作很少或無事可做」，批評公司的管理是「無益且有害的」，該文也不時對比美商的情形，認爲美國對華貿易之所以年年增長，正是因爲採取自由貿易政策所致。[159]1824 年《愛丁堡評論》再度出現類似論述，除了薪酬過高之外，也質疑貨監選任的不公正，「幾乎全是公司董事的兒子或親戚」，但工作量跟美國在華領事類似，後者薪資卻僅 200 鎊，而且商館每年的開支高達 20 萬鎊，全由人民負擔。[160]或許也是在社會輿論的壓力下，迫使公司高層重視和討論貨監薪酬的不合理之處，而導致前述 1820 年以來的一系列調整。

如將前文已知的商館貨監薪酬情形，和《愛丁堡評論》所言兩相對照，可知後者部份言論有誇大和扭曲之處，商館貨監最高薪酬約 12,000 鎊，僅約《愛丁堡評論》所稱的六、七成，而且貨監工作十分繁重，並未如想像中輕鬆，

---

157 游博清、黃一農，〈天朝與遠人──小斯當東與中英關係（1793-1840）〉，《中央研究院近代史研究所集刊》，期 69（2010 年 9 月），頁 22-23。F. W. Fetter, “The Authorship of Economic Articles in Edinburgh Review, 1802-47,” *The Journal of Political Economy*, 61:3, pp. 232-234.

158 J. R. McCulloch, “Observations on the Trade with China: East India Company’s Monopoly—Price of Tea,” *Edinburgh Review*, 39:78 (January 1824), pp. 458-467.

159 游博清、黃一農，〈天朝與遠人──小斯當東與中英關係（1793-1840）〉，《中央研究院近代史研究所集刊》，期 69，頁 23-24； John Crawfurd, “Journal of the Proceedings of the late Embassy to China: Chinese Embassy and Trade,” *Edinburgh Review*, 29:58 (February 1818), pp. 440-441; F. W. Fetter, “The Authorship of Economic Articles in Edinburgh Review, 1802-47,” *The Journal of Political Economy, 61:3*, p. 249.

160 J. R. McCulloch, “Observations on the Trade with China: East India Company’s Monopoly──Price of Tea,” *Edinburgh Review*, 39:78, p. 465.

小斯當東評估 1 位在華貨監的工作量約是 10 位倫敦帳房相關僱員工作量的總和。[161]

然而，另一方面，當中確也反映出此時英國社會不同階級經濟思想之間的對立和彼此利益的衝突。前文提及，十八世紀末公司一度改革商館的用人文化，限制董事兒子任職的比例，如此有助於不同意見的交流，而非僅限於倫敦某些有權勢家族的利益考量，但不久仍不了了之。就此而言，面對十九世紀以來新的社會變遷，公司薪酬政策顯得十分保守，並不符合社會上新興資產階級和相關人士的期待。

接著，就職員「個人貿易」而言，公司發展史中，不同時期裡因應時空背景，對此持不同的態度。早期公司因貿易經常呈現逆差，導致英國國內銀元大量外流，招致許多批評，成爲它准允「個人貿易」的重要原因之一，職員經營「個人貿易」時帶往亞洲各地的銀元成爲公司籌資的管道。[162]又公司早期之所以在歐洲各國專營亞洲商貿組織裡脫穎而出，它允許船長和職員經營「個人貿易」其實扮演相當重要的角色，職員經營自身貿易時，雖不免與公司利益衝突，但也因此，公司才能取得各地更多的商情資訊和人脈網絡，且這種分權式（decentralization）的管理，比起集中式的組織，更有助於資訊的快速傳遞和市場的拓展，整體有言，有利於公司商貿的拓展。[163]

其次，十八世紀中葉，公司治理印度孟加拉地區後，新財源如土地稅降低了對白銀的需求，進而大大影響公司對職員「個人貿易」的政策，從開放轉爲禁止，也影響對職員行爲道德的判斷標準，1760 年代之前職員進行「個人貿易」完全合乎公司規定，但 1780 年代之後卻被視爲貪汙、腐敗。[164]

161 游博清、黃一農，〈天朝與遠人──小斯當東與中英關係（1793-1840）〉，《中央研究院近代史研究所集刊》，期 69，頁 24-25。G. T. Staunton, *Miscellaneous Notices Relating to China, and our Commercial Intercourse with the Country, Part the Second*, p. 159.

162 Emily Erikson, *Between Monopoly and Free Trade*, p. 66.

163 Emily Erikson, *Between Monopoly and Free Trade*, pp. 13-18, 56-65, 77-82, 104-106, 173-175.

164 Emily Erikson, *Between Monopoly and Free Trade*, pp. 66-67.

從而可知，1780 年代起在中國市場上，公司對廣州商館職員代理貿易的政策幾度改變，對公司而言，弛禁與否都有其難處，其實頗爲棘手。若允許職員兼作代理貿易，雖有助其個人利益，但公司利潤將下降；然而強行禁止則有利於私商在華發展，同樣對公司不利。

或許在這種兩難處境下，1792 至 1799 年間董事會考量商館職員代理貿易與公司可能的利益衝突，先行禁止之，試圖改以商館代理行的形式，既讓商館職員獲利，又壓制私商在華勢力，但或因未充分考慮職員和港腳商人的想法，代理行生意不見起色，公司的「如意算盤」並不如預期的成功。十九世紀初，遂又重新開放商館職員兼營代理生意。但做法與之前略有不同，如 1808 年後鴉片不在職員可代理貨物之列。

至 1815 年時受英印貿易自由化、中國鴉片需求的影響，公司預期港腳商人對貨物代銷、代購、匯兌等業務需求也隨之增高，又一度打算恢復商館代理行，冀望從中獲得更多利潤。但商館職員仍舊認爲個人利益受損，不願配合，公司無奈之餘，只好取消計畫，但也規定 1816 年起，職員不得兼營代理貿易。

然而，公司貿易和職員「個人貿易」之間有著微妙的平衡點，過度的限制和干預，實際上不利於公司的競爭力，失去許多掌握商情、經營商貿網絡的機會。如前文所述，1791 年當公司決議限制在華職員代理貿易時，在華職員們曾建言稱「將造成商館許多重要商業往來的損失，導致此地私商勢力的建立，及其他嚴重後果」，似乎預見公司政策上的短視和不足之處；而且 1800 至 1815 年間，當公司再度開放在華職員「個人貿易」時，從當時的書信或著作中，確實可見到，商館職員建立的各種商業往來，有助於鞏固公司在華的商業勢力。從中或也可看出，公司之後在中國市場貿易競爭無法維持優勢的因由。

六、結　論

1786 至 1834 年間，在東印度公司規模宏大的亞洲商業版圖裡，廣州商館是距離倫敦最遠的據點，也是公司與廣大中國市場接觸的唯一窗口，每年中英

貿易替公司賺進可觀的財富。此一時期，隨著人員常駐中國，公司對華的商貿運作如通信、簿記形式、薪資給付等亦相應改變。其中，職員薪酬議題涉及中國貿易利潤的分配，成爲董事會時常關切討論的焦點之一，希望透過相關機制達成激勵員工努力工作、撙節開銷等目標，如何合理地支付商館職員薪資，給予適當福利，也攸關職員個人權益和財富，爲此，公司除參考慣例，亦斟酌情勢進行調整，力求雙方都能受惠互利。此外，從中亦可觀察到近代資本主義和企業人力資源管理諸多重要議題，包括佣金機制、升遷獎勵、休假制度、退休金等。

本文統計商館書記的薪資和貨監的佣金，可知基層書記的年薪並不高，甚至比「技術性僱員」來得低，但一旦升上貨監後，佣金收入相當可觀，且連休假期間的給薪亦較有保障，顯示公司對貨監的重視與禮遇。再者，約自 1801 年起書記升任貨監所需時間越來越長，且因書記調薪幅度不大、貨監和書記員額編制固定、全體貨監抽佣總比率長期不變、職員平均任職時間很長等，綜合這些因素，越晚進入商館工作的書記，其可預期總收入也較少。另一方面，十八世紀末以來，公司對華貿易量持續成長，使得前後期書記的待遇和工作內容差別頗大。一般而言，越晚進入商館者，個人預期總收入較差，但卻又要負擔較繁重的工作量。

不同於商館的書記和貨監，商館「技術性僱員」與公司董事間多無血緣或姻親關係，其薪資遠不如貨監，公司亦較不重視其相關訴求。綜合比較相關條件，「技術性僱員」裡茶師待遇最佳，醫生次之，中文教師與牧師再次之。

長期來說，商館職員「可預期的」收入雖呈現下降趨勢，但多數人的薪資水平，仍普遍高於英國中產階級及公司其他地區僱員的年收入，因知在當時英人心中，如能到商館工作，某種程度上即等同發財致富的保證。

福利部份，公司亦努力提供商館職員各種優惠，使其在遙遠異鄉的生活舒適無虞。其中，最重要者應是早期同意商館高階貨監以下的職員經營代理貿易，藉抽佣增加個人收入。但因其涉及公司、商館職員之間的利益分配，以及

在華私商勢力發展的問題，並不易處理，因此，1792 至 1799 年間及 1815 年時，公司兩度試圖建立代理行，既讓公司和職員獲利，也壓制在華私商的勢力；但因不符職員的利益和港腳商人的需求，最後皆以失敗結束。1816 年起公司禁止在華職員往後經營代理貿易和其他商業行爲，在此政策上，中國與印度一致化，影響所及，商館職員的收入減少，工作更趨於單一與專業。

衡諸董事會對商館職員實施的各項薪酬機制，就公司內部治理的角度而言，它透過貨監佣金機制，有效地控制商館的人事成本，並達到貨監善盡監督職責、撙節商館日常開銷等目的。且藉由梳理薪資與福利相關規定的演變後可知，早期許多制度顯得寬鬆與不周延，以致產生若干弊端，如貨監藉休假之名領取佣金。在公平與彈性考量下，公司多次調整相關制度，規範日趨嚴謹合理，防堵制度的漏洞和不合理。自 1820 年新規定後，無論是休假的審核、貨監休假佣金的額度等，皆更爲明確和具體，讓職員收入更符合其實際工作狀況。因此，就組織內部治理來說，公司可謂是成功的。

然而，另一方面，如將公司在華職員的薪資政策放置於當時英國社會變遷、亞洲貿易競爭等脈絡來看，它的若干政策其實顯得保守與侷限，應該十分不利其發展。一個問題是來華的書記中，倫敦公司董事的兒子或親戚的比例頗高，選拔制度並不公平；且貨監的薪酬極高，象徵由少數人掌控龐大利益，成爲工業革命後，英國私商和新興工商團體等訴諸輿論，要求社會改革，強烈反對公司壟斷對華貿易的有力論點之一，也顯示公司政策的保守和無法滿足社會其他利益團體的期待。且在處理商館職員代理貿易的問題上，公司始終無法提出一個較合理具彈性、兼顧公司與職員個人雙方利益的解決方案；代理行政策的不成功，反映倫敦高層對廣州貿易情勢掌握的不足，而完全禁止職員從事「個人貿易」的結果，使公司喪失許多掌握中國市場商情和貿易網絡的機會，應該也間接幫助私商在華勢力的成長，從而不利公司的競爭。

1833 年國會決議不再延續公司在華的貿易特權，曾經叱吒亞洲國際貿易的公司，止不住自由貿易的趨勢，終究完全讓出它在「東印度地區」享有長達

兩百餘年的商業特權，象徵政府干預市場程度的降低，英國在亞洲的商業貿易史也進入一個新的紀元。過去外國學界認爲公司利權的喪失，與 1832 年國會改選後，下議院中代表公司利益議員席次的減少，以及新興工商階級議員席次的大增密切相關。[165]本文從公司在華職員的薪資政策去檢視其面臨的問題，可知此時它的舉措，一方面無法有效地應對十九世紀新的社會變遷，說服英國社會其他不同利益階級的訴求；另一方面，在中國貿易的一些策略如職員「個人貿易」上亦顯得反覆和短視，組織的創新和彈性不足，無法創造更有利的貿易環境，這些因素應也是其失去壟斷權的因由。

[165] 如 C. H. Philips, *The East India Company 1784-1834*, pp. 285-287, 289, 293.

徵引書目

一、史料

Auber, Peter. *China: An Outline of its Government, Laws, and Policy*. London: Parbury, Allen & Co., 1834.

Auber, Peter. *An Analysis of the Constitution of the East India Company*. London: Kingsbury, Parbury and Allen, J. M. Richardson and Harding and Co., 1828.

Crawfurd, John. "Journal of the Proceedings of the late Embassy to China: Chinese Embassy and Trade." *Edinburgh Review*, 29:58 (February 1818), pp. 433-453.

East India Company. *A Catalogue of the Library Belonging to the English Factory at Canton in China*. Macao: East India Company Macao's Press, 1819.

Hunter, W. C. *The 'Fan Kwae' at Canton before Treaty Days, 1825-1844*. Shanghai: The Oriental Affairs, 1938.

India Office Records (The British Library: Archives and Manuscripts)

IOR/B (East India Company: Minutes of the Court of Directors and Court of Proprietors)

IOR/G/12 (East India Company Factory Records: China and Japan)

IOR/L/AG (India Office: Accountant-General's Records)

IOR/R/10 (China: Canton Factory Records)

MacKinnon, Charles. *Mr. MacKinnon's Memorial to the Honourable Court of Directors of the Hon. East-India Company*. London: Lewis and Roden, 1806.

Mason, A. W., J. S. Kingston, and Geo. Owen, eds. *The East-India Register and Directory, for 1816*. London: Cox and Baylis, 1816.

McCulloch, J. R. "Observations on the Trade with China: East India Company's Monopoly——Price of Tea. " *Edinburgh Review*, 39:78 (January 1824), pp. 458-467.

Plowden, Richard Chicheley. *Richard Chicheley Plowden Papers*. The British Library, Archives and Manuscripts: India Office Records, Ref. Mss Eur D1106.

Staunton, G. T. *Miscellaneous Notices Relating to China, and our Commercial Intercourse with the Country, including a few translations from the Chinese language.* London: John Murray, 1822.

Staunton, G. T. *Miscellaneous Notices Relating to China, and our Commercial Intercourse with the Country, Part the Second.* Havant: printed by Henry Skelton 1828.

Staunton, G. T. *Memoirs of the Chief Incidents of the Public Life of Sir George Thomas Staunton, Bart.* London: L. Booth, 1856.

The Chinese Courier, 1832.

The House of Commons, ed. *First Report from the Select Committee on the Affairs of East India Company （China Trade）*. London: The House of Commons, 1830.

Tilden, B. P. *Ship Canton Second Journal of China, 1816-1817.* 美國波士頓皮巴迪博物館（Peabody Essex Museum）所屬菲利普斯圖書館（Phillips Libary）藏。

Wathen, James. *Journal of a Voyage in 1811 and 1812, to Madras and China.* London: J. Nichols, Son, and Bentley, 1814.

二、專著

陳國棟，《東亞海域一千年》，臺北：遠流出版社，2005。

蘇　精，《中國，開門！──馬禮遜及相關人物研究》，香港：基督教中國宗教文化研究社，2005。

Anon. *The Question as to the Renewal of the East India Company's Monopoly Examined.* Edinburgh: Printed at the Correspondence Office, for S. Doig and A. Stirling, 1812.

Austin, P. E. *Baring Brothers and the Birth of Modern Finance.* London: Pickering & Chatto, 2007.

Blake, Robert. *Jardine Matheson: Traders of the Far East*. London: Weidenfeld & Nicolson, 1999.

Bowen, H. V. *The Business of Empire: The East India Company and Imperial Britain, 1756-1833.* Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

Erikson, Emily. *Between Monopoly and Free Trade: The English East India Company, 1600-1757.* New Jersey: Princeton University Press, 2014.

Farrington, Anthony. *A Biographical Index of East India Company Maritime Service Officers: 1600-1834.* London: The British Library, 1999.

Fichter, James R. *So Great a Profit: How the East Indies Trade Transformed the Anglo-American Capitalism.* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2010.

Greenberg, Michael. *British Trade and the Opening of China, 1800-42.* Cambridge: Cambridge University Press, 1951.

Marshall, P. J. *East India Fortunes: The British in Bengal in the Eighteenth Century.* Oxford: Clarendon Press, 1976.

Misra, B. B. *The Central Administration of the East India Company.* Manchester: Manchester University Press, 1959.

Mitchell, B. R. *British Historical Statistics.* Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

Moir, Martin. *A General Guide to the India Office Records.* London: The British Library, 1988.

Morse, H. B. *The Chronicles of the East India Company Trading to China, 1635-1834.* Oxford: The Clarendon Press, 1926-1929.

Mui, Hoh-cheung, and Lorna H. Mui. *The Management of Monopoly: A Study of the English East India Company’s Conduct of its Tea Trade, 1784-1833.* Vancouver: University of British Columbia Press, 1984.

Philips, C. H. *The East India Company 1784-1834.* Manchester: Manchester University Press, 1940.

Van Dyke, Paul A. *The Canton Trade: Life and Enterprise on the China Coast, 1700-1845.* Hong Kong: Hong Kong University Press, 2005.

Salter, Geoff, and Leigh Park Gardens. *The Sir George Staunton Estate: A Short History and Guided Walk.* Hampshire: Havant Borough Council, 1983.

Webster, Anthony. *The Richest East India Merchant: The Life and Business of John Palmer of Calcutta, 1767-1836.* Woodbridge: Boydell Press, 2007.

三、論文

張順洪，〈紳士資本主義理論評介〉，收入陳啓能、王學典、姜芃主編，《消解歷史的秩序》，濟南：山東大學出版社，2006，頁 84-94。

張　寧，〈評 P. J. Cain、A. G. Hopkins 著，*British Imperialism: Innovation and Expansion, 1688-1914*〉，《暨大學報》，卷 3 期 2，1999 年 7 月，頁 199-202。

張　坤，〈鴉片戰爭前英國人在澳門的居住與生活〉，《文化雜誌》，期 70，2009 年 3 月，頁 65-84。

游博清，〈經營管理與商業競爭力──1815 年前後的英國東印度公司廣州商館〉，新竹：國立清華大學歷史所博士論文，2011。

游博清、黃一農，〈天朝與遠人──小斯當東與中英關係（1793-1840）〉，《中央研究院近代史研究所集刊》，期 69，2010 年 9 月，頁 1-40。

蘇　精，〈英國東印度公司與西醫來華〉，收入珠海市委宣傳部、澳門基金會、中山大學近代中國研究中心主編，《珠海、澳門與近代中西文化交流：「首屆珠澳文化論壇」論文集》，北京：社會科學文獻出版社，2010，頁 44-76。

蘇　精，〈馬禮遜與斯當東：英國兩位初期漢學家的情誼〉，《臺灣師大歷史學報》，期 30，2002 年 6 月，頁 79-94。

Boot, H. M. “Real Incomes of the British Middle Class, 1760-1850: The Experience of Clerks at the East India Company.” *The Economic History Review*, New Series, 52:4 (November, 1999), pp. 638-668.

Boot, H. M. “Salaries and Career Earnings in the Bank of Scotland, 1730-1880.” *The Economic History Review*, New Series, 44:4 (November, 1991), pp. 629-653.

Cain, P. J., and A. G. Hopkins. “Gentlemanly Capitalism and British Expansion Overseas I. The Old Colonial System, 1688-1850.” *The Economic History Review*, 39:4 (November, 1986), pp. 501-525.

Fetter, F. W. “The Authorship of Economic Articles in Edinburgh Review, 1802-47.” *The Journal of Political Economy*, 61:3 (June 1953), pp. 232-259.

Marshall, P. J. “British Society in India under the East India Company.” *Modem Asian Studies*, 31:1 (February 1997), pp. 89-108.

Mill, James. “Papers Relating to the East-India Company's Charter, & c. viz: East Indian Monopoly.” *Edinburgh Review*, 20:40 (November 1812), pp. 471-493.

Pritchard, Earl H. "Private Trade between England and China in the Eighteenth Century (1680-1833)." *Journal of the Economic and Social History of the Orient*, 1:1 (August 1957), pp. 108-137.

Tsai, Yang-chien. "Trading for Tea: A Study of the English East India Company's Tea Trade with China and the Related Financial Issues, 1760-1833." Ph. D. dissertation, University of Leicester 2003.

Webster, Anthony. "The Political Economy of Trade Liberalization: The East India Company Charter Act of 1813." *The Economic History Review*, New Series, 43:3 (August 1990), pp. 404-419.

四、網路資源

"Affairs of the East India Company: Appendix A (2) No. 3." *Journal of the House of Lords*, vol. 62 (1830), http://www.british-history.ac.uk/source.aspx?pubid=43 (accessed July 1, 2015).

Letters of James Crichton, http://www.interasia-auctions.com/cgi-bin/lot_auc.php?site=1&lang=1&sale=14 &lot=2033 (accessed July 1, 2015).

China Trade and Profit Distribution: The Salaries and Benefits of the Canton Factory Staff of the English East India Company, 1786-1834

Yu Po-ching*

Abstract

From the 1780s, China gradually became an important market for the English East India Company (hereafter, the "Company") in its Asian trading networks, and the Company received great profits from the China (Canton) trade. The directors were expected to offer their staff reasonable salaries and benefits, not least to suppress the development of private merchants. This article analyzes the changes in staff rewards between 1786 and 1834, as well as exploring how the directors discussed and dealt with such important issues as the numbers of staff, commissions, leave payments, "private trade," and the like. Also, this article compares the salary scales of factory staff to different social classes of British society and other employees within the Company, thus highlighting how the China trade helped people who came to China accumulate wealth. Finally, this article also examines the problems that the Company faced through the Canton staff's pay policies. In fact, the conservatism of pay policies, their limitations, and the lack of innovation were revealed through inspections which show that the Company could not deal with efficiently with the social changes and overseas trading situations of the time. This illuminates how the Company finally lost its China monopoly finally as well.

Keywords: English East India Company, Canton Factory, China trade, commercial history, profit distribution

* Department of History, National Chung Hsing University